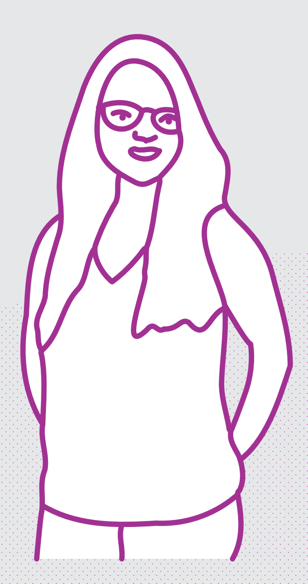
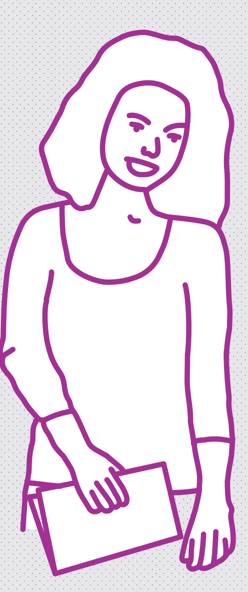


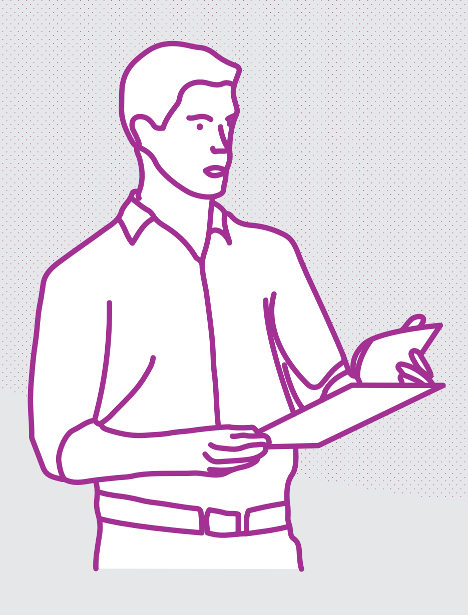
depp Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire

2021-2022






Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire

2021-2022

Cet ouvrage est édité par le ministère
de l'Éducation nationale et de la Jeunesse
Direction de l'évaluation, de la prospective et de lla performance – DEPP
61-65, rue Dutot, 75735 Paris Cedex 15

Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald

Rédactrice en chef : Danielle Prouteau

Auteurs : - DEPP (Caroline Caron, Marion Defresne, Elise Dion, Pascaline Feuillet, Denis Geleyn,
Marie Lebaudy, Danielle Prouteau, Jean-Eric Thomas, Catherine Valette)

Impression : Atelier de Grenelle

ISBN : 978-2-11-162574-7
e-ISBN : 978-2-11-162575-4
Fonds de carte @ IGN 2022
Dépôt légale : Octobre 2022

Avant-propos

La direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP), service statistique ministériel de l'éducation, lance un nouvel ouvrage de référence, à périodicité annuelle : ***Le panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire***.

Avec 1,2 million d'agents, le ministère de l'Éducation nationale représente plus d'un cinquième de l'emploi public en France. La connaissance de ces personnels est indispensable pour mieux comprendre le système éducatif et rendre compte des moyens humains mis au service des élèves. C'est pourquoi la DEPP a regroupé dans cette nouvelle publication statistique toute l'information disponible sur les personnels de l'enseignement scolaire : effectifs des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat, effectifs des personnels non enseignants du secteur public, missions et lieux d'exercice, carrières des agents fonctionnaires de l'enseignement scolaire public, concours de recrutement, rémunérations, formation continue, congés pour raison de santé, départs à la retraite et départs volontaires. Cet état des lieux statistique vise à nourrir la réflexion des acteurs du système éducatif et de la fonction publique.

Présentés auparavant dans le *Bilan social national* du ministère de l'Éducation nationale, les thèmes abordés dans cette nouvelle formule ont été remaniés et enrichis afin d'en améliorer la pertinence, à la suite notamment des échanges intervenus lors de la présentation de ce rapport aux organisations représentatives des personnels en comité technique ministériel et en comité consultatif ministériel des maîtres de l'enseignement privé. En particulier, des évolutions portant sur le salaire statutaire ont été ajoutées, des éclairages nouveaux ont été apportés sur les congés pour maladie professionnelle ou les accidents du travail. Un chapitre est spécifiquement consacré aux départs volontaires des enseignants du secteur public. Ces évolutions, réalisées à partir d'informations statistiques de qualité et objectives, permettent de fournir la vision statistique la plus récente et la plus riche sur les personnels de notre ministère.

Enfin, cette publication recense les différents travaux réalisés par la DEPP au cours de l'année 2021-2022 sur les enseignants, leurs profils, leurs parcours, leurs rémunérations, leurs pratiques et plus généralement sur l'ensemble des personnels qui relèvent du ministère chargé de l'Éducation nationale.

Fabienne Rosenwald
La directrice de l'évaluation, de la prospective et de la performance

Sommaire

Chapitre 1 Les personnels relevant de l'enseignement scolaire **9**

A. Les personnels relevant de l'enseignement scolaire : principales caractéristiques 12
B. Les évolutions d'effectifs sur la période 2015-2021 18
C. Annexes 23

Chapitre 2 Effectifs et caractéristiques des enseignants **25**

A. Les principales caractéristiques des enseignants et leurs évolutions 28
B. Les enseignants du secteur public 43
C. Les enseignants du secteur privé sous contrat 46
D. Annexes 49

Chapitre 3 Effectifs et caractéristiques des personnels non enseignants du secteur public **53**

A. L'ensemble des personnels non enseignants 55
B. Les filières professionnelles................61
C. Annexes 71

Chapitre 4 Les missions et les lieux d'exercice **77**

A. Les missions exercées par les enseignants des secteurs public et privé................ 79
B. Les conditions d'exercice particulières des enseignants 89
C. Les personnels des corps non enseignants du secteur public 102

Chapitre 5 Les concours de recrutement **115**

A. Le recrutement par voie de concours en 2021 : 23 400 admis aux concours externes 118
B. Les résultats aux concours de personnels enseignants................122
C. Les résultats aux concours de personnels non enseignants................148

Chapitre 6 La carrière des personnels fonctionnaires relevant de l'enseignement scolaire public : ancienneté, avancement **161**

A. La carrière des enseignants................163
B. L'ancienneté des personnels non enseignants................170

Chapitre 7 Les rémunérations **173**

A. Vue d'ensemble................177
B. Les rémunérations des personnels enseignants de l'éducation nationale en 2020.............189
C. Les rémunérations des personnels non enseignants de l'éducation nationale en 2020..... 204
D. Annexes 214

Chapitre 8 La formation continue **219**

A. L'accès à la formation des enseignants du premier degré public 222
B. L'accès à la formation des enseignants du second degré public 228
C. L'accès à la formation des personnels de direction et d'éducation, dans le secteur public 235

Chapitre 9 Les congés pour raison de santé 239

A. Les congés pour raison de santé des personnels de l'éducation nationale 243
B. Les congés de maladie ordinaire et les congés longs 251
C. Les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) 260
D. Évolution des congés pour raison de santé depuis 2015-2016 268

Chapitre 10 Les départs à la retraite 273

A. Les départs à la retraite des personnels titulaires du public et assimilés titulaires du privé sous contrat en 2021 279
B. Les retraites des personnels titulaires de l'éducation nationale 289

Chapitre 11 Les départs volontaires 299

A. Évolution du nombre de départs volontaires 301
B. Les démissions des enseignants stagiaires 303

« Annexes » Les études DEPP sur les personnels 305

A. Les notes d'Information 306

Azmat G., Fougère D., ..., Touw A., 2021, « Évaluation multidimensionnelle de l'impact d'équipements numériques mobiles sur les apprentissages des élèves : premiers résultats des effets du Plan numérique de 2015 », Note d'Information, n° 21.05, DEPP.

Fréchou H., 2021, « Résultats de l'enquête Sivis 2019-2020 auprès des établissements publics et privés sous contrat du second degré », Note d'Information, n° 21.09, DEPP.

Allard C., Masselot P., ..., Tempier F., 2021, « Premiers résultats de l'enquête sur les pratiques d'enseignement des mathématiques, Praesco, en classe de CM2 en 2019 », Note d'Information, n° 21.10, DEPP.

Coppé S., Grugeon-Allys B., ..., Charpentier A., 2021, « Premiers résultats de l'enquête sur les pratiques d'enseignement des mathématiques, Praesco, en classe de troisième en 2019 », Note d'Information, n° 21.11, DEPP.

Dion É., 2021, « Perception de la profession et articulation avec la vie familiale chez les enseignants », Note d'Information, n° 21.18, DEPP.

Cristofoli S., Fréchou H., Stefanou A., Traore B., 2021, « Le vécu du confinement du printemps 2020 d'après les personnels de direction, les conseillers principaux d'éducation et les inspecteurs du second degré », Note d'Information, n° 21.33, DEPP.

Charpentier A., Longhi L., Raffaëlli C. « Satisfaction professionnelle et bien-être des professeurs des écoles : résultats de l'enquête Talis 2018 », Note d'Information, n° 21.34, DEPP.

Thomas J.-É., 2021, « Les professeurs principaux à la rentrée 2020 », Note d'Information, n° 21.35, DEPP.

Thomas J.-É., 2021, « Les effets des choix des élèves en lycée général et technologique sur les services des enseignants », Note d'Information, n° 21.37, DEPP.

Fréchou H. « Résultats de l'enquête Sivis 2020-2021 auprès des écoles publiques et des collèges et lycées publics et privés sous contrat », Note d'Information, n° 21.39, DEPP.

Valette C., 2021, « Profil des admis aux concours enseignants 2020 du premier degré et second degré », Note d'Information, n° 21.40, DEPP.

Thomas J.-É., 2021, « Les effectifs d'élèves pour une heure de cours dans un établissement du second degré en 2020 », Note d'Information, n° 21.47, DEPP.

Thomas J.-É., 2022, « Les heures supplémentaires des enseignants à la rentrée 2021 dans les établissements du second degré », Note d'Information, n° 22.18, DEPP.

Defresne M., 2022, « L'évolution du salaire des enseignants entre 2019 et 2020 », Note d'Information, n° 22.24, DEPP.

B. Références des publications de la DEPP 361

Table des sigles 365

1. Les personnels relevant de l'enseignement scolaire

A. Les personnels relevant de l'enseignement scolaire : principales caractéristiques 12
B. Les évolutions d'effectifs sur la période 2015-2021 18
C. Annexes.. 23

CHIFFRES-CLÉS 2021-2022

- **1 202 900 personnes en activité au ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse relevant de l'enseignement scolaire**
  dont 883 000 femmes
  et 319 900 hommes

- **928 800 (77%) titulaires (ou sur échelle de titulaires)**

  95 % sont en catégorie A

- **260 900 (22 %) non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires)**

- **892 300 (74 %) enseignants**
- **297 400 (25%) personnels non enseignants**
- **13 000 étudiants en préprofessionnalisation pour le métier enseignant**
- **200 apprentis non enseignants**

- **7 % de l'ensemble des agents sont à temps partiel**

SOURCES

Les figures des chapitres 1,2 et 3 portant sur les effectifs des personnels de l'enseignement scolaire ont été construites à partir **des données du panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)**, elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de la base statistique des agents restituent une image des personnels en début d'année scolaire. Les données en sont extraites fin novembre.

CHAMP

Les chapitres 1,2 et 3 relatifs aux effectifs des personnels de l'enseignement scolaire recensent les personnels en fonction du corps auxquels ils appartiennent : corps enseignants des premier et second degrés du secteur public, du secteur d'enseignement privé sous contrat, corps des personnels non enseignants du secteur public. En sont donc exclus les personnels non enseignants du secteur privé sous contrat ainsi que tout le secteur privé hors contrat.
Dans cet ensemble sont retenus les agents en activité rémunérés au titre de l'Éducation nationale au cours de l'année 2021-2022 (hormis les tableaux 1.1 qui ne se restreignent pas aux seuls agents en activité).

Le champ géographique retenu est celui de la France métropolitaine et des DROM, excepté Mayotte pour ce qui concerne l'enseignement privé.

Les personnels dénombrés relèvent tous de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » (MIES) du budget de l'État, à l'exclusion de l'enseignement technique agricole. Les enseignants des corps du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur sont exclus du champ du panorama statistique des personnels consacrés à l'enseignement scolaire.

Le panel des personnels issu de BSA est construit à partir des données de gestion, qui ne sont donc pas figées. L'actualisation de la situation des personnels entraine une réévaluation marginale des effectifs comptabilisés par corps et filière. Des différences mineures peuvent donc être relevées avec les données publiées dans les éditions du bilan social national des années précédentes.

DEFINITION

Présentation par corps
Les personnels sont classés en fonction de leur corps d'appartenance.
Les « enseignants » sont les personnels relevant des corps enseignants, indépendamment de leur fonction, de leur affectation et de leur activité. Les « enseignants du premier degré public », par exemple, sont les personnels appartenant aux corps du premier degré public, y compris ceux affectés en structure d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) en collège. Les enseignants non titulaires sont classés dans le premier ou le second degré en fonction du corps auquel ils appartiennent et la fonction qu'ils exercent (enseignement, remplacement, documentation…). Quand l'information n'est pas suffisante, le budget sur lequel ils sont affectés permet de les distinguer par degré d'enseignement.
Les corps des personnels non enseignants sont nombreux et concernent des domaines d'activité professionnelle très variés. Ils sont classés en plusieurs groupes, définis de façon plus détaillée au chapitre 3 sur les personnels non enseignants.

La présentation des personnels effectuée dans ces chapitres 1, 2 et 3 diffère de celle qui prévaut dans les pages consacrées aux effectifs des personnels au chapitre 8 de la publication de la DEPP, Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (RERS), où les agents sont recensés selon l'activité ou la mission qu'ils pratiquent majoritairement au cours de l'année scolaire. Ainsi, la mission d'enseignement correspond à l'ensemble des missions où la personne passe la majorité de son temps à transmettre les programmes à des élèves. Les autres missions (non enseignement) regroupent des fonctions variées. Les personnels de direction du premier degré et du second degré déchargés d'enseignement sont classés dans cette catégorie. D'autres activités professionnelles y figurent

également, comme le soutien à l'enseignement, les missions d'inspection, l'administration, la santé. Les agents en congés de formation, en congés longs pour raison de santé, qui ne sont pas affectés à la date d'observation, soit 11 000 agents, sont regroupés et distingués de ceux qui ont une mission.
Le tableau de la fiche 8.2 de RERS (édition 2022) offre une synthèse de ces deux présentations des personnels, en croisant l'approche par corps avec celle par mission.

"Étudiants en préprofessionnalisation"
Les personnels non titulaires ayant des activités associées à l'enseignement mais qui ne sont pas des enseignants en exercice ont été regroupés dans la rubrique "Étudiants en préprofessionnalisation". Les personnels concernés sont décrits au chapitre 2 sur les personnels enseignants.

Temps partiel
Le temps partiel défini ici n'inclut pas le temps incomplet, qui correspond à un service d'une durée inférieure à l'obligation de service réglementaire. Le temps incomplet concerne essentiellement les personnels non titulaires, enseignants et non enseignants. Il est abordé de manière spécifique pour cette catégorie de personnels.

Catégorie A+
La catégorie A+ n'est pas prévue à l'article 29 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 qui définit les catégories hiérarchiques A, B et C. Mais l'expression « catégorie A+ » est fréquemment utilisée par les gestionnaires pour distinguer au sein de la catégorie A, les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction. D'après les publications de la DGAFP, dans la fonction publique d'État la catégorie A+ recouvre :
- l'ensemble des corps de l'encadrement supérieur culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A – au minimum au niveau de la licence par la voie du concours externe – et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection ;
- les emplois fonctionnels de direction des trois versants de la fonction publique : emplois à responsabilité, occupés par la voie de détachement, et dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emplois culminant au moins à la hors échelle B ;
- les emplois « à la décision du gouvernement » dans la fonction publique de l'État.

La nomenclature établie par la DGAFP est la référence pour constituer la catégorie A+ des personnels relevant de l'Éducation nationale.

A. LES PERSONNELS RELEVANT DE L'ENSEIGNEMENT SCOLAIRE : PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

Les personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire ne sont pas tous en activité au MENJ. Ils sont en activité pour environ 95 % d'entre eux, plus précisément 96 % des enseignants sont en activité et 93 % des non-enseignants (**Tableau 1.1**). Ces personnels sont en activité au sens de la nomenclature des positions administratives des agents de la fonction publique. Les personnels non actifs sont ceux en disponibilité, en détachement ou en congé parental (respectivement 2,8 %, 1,6 % et 0,4 % de l'ensemble des agents).

Le détachement est la position des fonctionnaires placés hors de leur corps d'origine tout en continuant à bénéficier de leurs droits à l'avancement et à la retraite.
Seuls les enseignants du secteur public peuvent y avoir recours puisqu'ils sont fonctionnaires, contrairement aux enseignants du secteur privé. 1,2 % des enseignants du public sont concernés par cette position (**Tableau 1.1.1**). Agés en moyenne de 46,5 ans ils y sont plus fréquemment à partir de 40 ans (38 %), et plus encore à 50 ans ou plus. Les femmes sont majoritaires parmi les enseignants en détachement.
Les enseignants en disponibilité, c'est-à-dire qui interrompent temporairement leur activité dans la fonction publique, soit 2,8% d'entre eux, ont plus fréquemment entre 40 et 50 ans (40 %) dans le public tandis que les 50 ans ou plus sont proportionnellement plus nombreux dans cette position (39 %) dans le privé.
La part des femmes en disponibilité est importante (75 %), plus dans le privé que dans le public (80 % contre 75 %).

Les enseignants en congé parental sont essentiellement des femmes, dans le privé (97 %) comme dans le public (95 %). Ils ont en moyenne 35 ans et sont les plus nombreux entre 30 et 40 ans (72 %).

La part des personnels non-enseignants en détachement -parmi lesquels les personnels d'encadrement sont très rares- est plus importante (4,2 %) que celle des enseignants (**Tableau 1.1.2**). Ils sont en moyenne âgés de 53,1 ans, la proportion d'agents de 50 ans ou plus y est importante. Les femmes y sont aussi majoritaires (53 %).
Parmi les non-enseignants, 2,4 % sont en disponibilité à un moment donné dans leur carrière. Le nombre des personnels d'encadrement dans cette position est négligeable, comme pour le détachement. Plus de 4 agents en disponibilité sur 5 sont des femmes. Cette position est plus fréquente à partir de 40 ans. La part des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation qui y ont recours est plus importante entre 40 et 50 ans (38 %). Chez les personnels administratifs, sociaux et de santé, c'est la proportion de 50 ans ou plus qui est la plus fréquente (49 %).
Les congés parentaux concernent très peu de personnels non enseignants, essentiellement des femmes (98 %).

Le reste du chapitre 1 ne porte que sur les personnels titulaires et non titulaires en activité au MENJ au titre de l'enseignement scolaire.

Tableau 1.1 - Position des personnels titulaires de l'enseignement scolaire en 2021-2022

	Enseignants				Non-enseignants				Ensemble des personnels			
	Femmes	Hommes	Ensemble		Femmes	Hommes	Ensemble		Femmes	Hommes	Ensemble	
	Effectif	Effectif	Effectif	%	Effectif	Effectif	Effectif	%	Effectif	Effectif	Effectif	%
Activité (1)	595 635	229 763	825 398	95,5	78 558	24 839	103 397	93,1	674 193	254 602	928 795	95,3
Conge parental	3 489	166	3 655	0,4	242	5	247	0,2	3 731	171	3 902	0,4
Disponibilité	18 352	5 984	24 336	2,8	2 246	466	2 712	2,4	20 598	6 450	27 048	2,8
Détachement	5 869	4 696	10 565	1,2	2 456	2 204	4 660	4,2	8 325	6 900	15 225	1,6
Ensemble	**623 345**	**240 609**	**863 954**	**100,0**	**83 502**	**27 514**	**111 016**	**100,0**	**706 847**	**268 123**	**974 970**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Parmi les personnels en activité sont classés les agents mis à disposition de l'enseignement scolaire

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé) personnels titulaires ou assimilés de l'Éducation nationale.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 1.1.1- Enseignants titulaires de l'enseignement scolaire en congé parental, disponibilité ou détachement en 2021-2022

		Effectif	Part des femmes	Age moyen	Moins de 30 ans (%)	Entre 30 et 40 ans (%)	Entre 40 et 50 ans (%)	50 ans ou plus (%)
Congé parental	Enseignants du secteur public	3 057	95,1	34,9	11,8	71,8	16,1	0,3
	Enseignants du secteur privé	598	97,2	35,1	10,5	73,1	16,1	0,3
	Ensemble congé parental	**3 655**	**95,5**	**35,0**	**11,6**	**72,0**	**16,1**	**0,3**
Disponibilité	Enseignants du secteur public	20 985	74,6	43,0	7,3	28,8	39,7	24,3
	Enseignants du secteur privé	3 351	80,5	46,2	4,4	20,6	36,5	38,5
	Ensemble disponibilité	**24 336**	**75,4**	**43,4**	**6,9**	**27,6**	**39,3**	**26,2**
Détachement	**Ensemble Enseignants du secteur public**	**10 565**	**55,6**	**46,5**	**3,9**	**18,6**	**38,4**	**39,1**
Ensemble des enseignants en congé parental, disponibilité ou détachement.		**38 556**	**71,9**	**43,4**	**6,5**	**29,4**	**36,8**	**27,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé) enseignants titulaires ou assimilés de l'Éducation nationale.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 1.1.2- Personnels non enseignants titulaires de l'enseignement scolaire en congé parental, disponibilité ou détachement en 2021-2022

		Effectif	Part des femmes	Age moyen	Moins de 30 ans (%)	Entre 30 et 40 ans (%)	Entre 40 et 50 ans (%)	50 ans ou plus (%)
Congé parental	Vie scolaire	56	94,6	34,8	7,1	80,4	12,5	0,0
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	172	99,4	35,2	10,5	70,9	18,6	0,0
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	19	94,7	36,3	10,5	63,2	26,3	0,0
	Ensemble congé parental	**247**	**98,0**	**35,2**	**9,7**	**72,5**	**17,8**	**0,0**
Disponibilité	Personnels d'encadrement	2	0,0	39,5	0,0	50,0	50,0	0,0
	Vie scolaire	417	85,1	43,2	8,2	29,0	33,8	29,0
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	1833	88,0	48,6	1,7	16,4	32,7	49,2
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	460	60,4	44,7	3,5	27,0	37,6	32,0
	Ensemble disponibilité	**2712**	**82,8**	**47,1**	**3,0**	**20,1**	**33,7**	**43,1**
Détachement	Personnels d'encadrement	9	44,4	51,1	0,0	0,0	33,3	66,7
	Vie scolaire	182	62,1	47,8	0,5	18,1	34,6	46,7
	Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	4260	52,6	53,8	0,6	5,0	16,5	77,9
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	209	47,4	43,5	2,9	32,5	34,9	29,7
	Ensemble détachement	**4660**	**52,7**	**53,1**	**0,7**	**6,7**	**18,0**	**74,5**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM personnels non enseignants titulaires de l'Éducation nationale.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

1. Les personnels enseignants et non-enseignants en activité

En 2021-2022, 1,2 million de personnes, dont 74 % d'enseignants, exercent dans les secteurs public et privé sous contrat au titre de l'Éducation nationale (**Tableau 1.2**), soit six personnes de la fonction publique d'État sur dix, hors établissements publics à caractère administratif (EPA)[1]. Les femmes représentent 73 % des agents de l'Éducation nationale soit 17 points de plus que dans la fonction publique d'État, hors EPA[2].

Les agents titulaires sont majoritairement en catégorie A

La grande majorité des agents de l'Éducation nationale est composée de titulaires (77 %). Cette proportion est plus forte parmi les agents hommes que parmi les femmes (respectivement 80 % et 77 %) (**Figure 1.1**). Les enseignantes sont plus fréquemment titulaires (94 % contre 90 % chez les enseignants). Chez les personnels non enseignants en revanche, moins de la moitié des agents sont titulaires et les hommes le sont proportionnellement plus souvent (41 %) que les femmes (33 %). Ces taux s'expliquent par la proportion très importante parmi les non enseignants - plus de la moitié des effectifs - des personnels d'assistance éducative, tous non titulaires. Sans eux, les titulaires sont très largement majoritaires dans cette population (88 %).

La plupart des personnels titulaires de l'Éducation nationale appartiennent à la catégorie A (95 %) (**Tableau 1.2** et **Figure 1.2**). Le poids de la catégorie A est dû à celui des enseignants, qui en relèvent quasiment tous (presque 100 %). Les enseignants de catégorie B appartiennent exclusivement aux corps d'instituteurs, mis en extinction en 2003 et en 2017 pour ceux recrutés à Mayotte.

Parmi les agents de catégorie A, la catégorie A+ désigne les corps ayant vocation à occuper des emplois de direction comme les recteurs, les secrétaires généraux d'académie, les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN), les inspecteurs d'académie-inspecteurs académiques régionaux, les inspecteurs généraux et la plupart des ingénieurs de recherche exerçant au titre de l'Éducation nationale. Elle regroupe 2 700 personnes (**Tableau 1.2**). La part de cette catégorie dans l'ensemble des personnels est stable (0,2 %).

La part des femmes varie selon la catégorie hiérarchique

Toutes les catégories hiérarchiques sont présentes parmi les non-enseignants titulaires, la catégorie A étant néanmoins la plus importante. La répartition des hommes au sein de ces catégories diffère de celle des femmes. Les hommes sont plus nombreux que les femmes en catégorie A (69 % contre 53 %), et donc moins présents parmi les catégories B et surtout C (14 % et 17 % contre respectivement 17 % et 29 % pour les femmes) (**Figure 1.2**).

Globalement, la part des femmes est moins élevée parmi les enseignants (71 %) que parmi les non-enseignants (80 %). Leur proportion parmi les catégories A est du même ordre qu'au sein de l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale. Les femmes représentent 46 % des personnels de catégorie A+, une part inférieure à leur part dans cette même catégorie dans la fonction publique d'État hors enseignants, en 2019 (48,7 %)[3]. La proportion de femmes est nettement plus importante dans les catégories B (80 %) et C (84 %).

Les étudiants en préprofessionnalisation et les apprentis non enseignants représentent 1 % des effectifs. Les femmes y sont majoritaires (**Tableau 1.2**).

L'âge moyen de l'ensemble des agents est de 43,8 ans. Ceux âgés de 50 ans ou plus regroupent 34 % de la population de l'Éducation nationale ceux de moins de 35 ans 22 %.

En moyenne, 7 % des agents sont à temps partiel : 9 % des enseignants et 4 % des non-enseignants. Les femmes y ont plus recours que les hommes. La quotité moyenne de travail réalisée par les personnels de l'Éducation nationale, qui prend en compte les temps complets et incomplets ainsi que le temps partiel, est de 92 %.

[1] Rapport annuel sur l'état de la fonction publique, édition 2021, « Faits et chiffres : fiches thématiques », ministère de la Fonction publique, direction générale de l'administration et de la Fonction publique.

[2] Ibid.

[3] Ibid

Tableau 1.2 - Répartition des personnels en activité, par catégorie hiérarchique et statut en 2021-2022

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (2) (en %)	Quotité moyenne(3) (en %)	Effectifs ETP
Ensemble des personnels (hors apprentis)	Catégorie A	F	636 635	52,9		18,2	34,0	44,5	11,3	96,2	609 424
		H	246 574	20,5		15,1	42,2	46,4	3,9	97,9	240 363
		Ensemble	**883 209**	**73,4**	**72,1**	**17,3**	**36,3**	**45,0**	**9,2**	**96,6**	**849 787**
	dont A+	F	1 248	0,1		0,5	72,0	53,6	0,5	99,7	1 243
		H	1 470	0,1		0,3	70,1	53,5	0,1	100,0	1 469
		Ensemble	**2 718**	**0,2**	**45,9**	**0,4**	**71,0**	**53,5**	**0,3**	**99,8**	**2 712**
	Catégorie B	F	14 668	1,2		8,2	51,1	48,6	13,8	97,0	14 050
		H	3 737	0,3		8,6	49,9	48,4	3,8	98,9	3 659
		Ensemble	**18 405**	**1,5**	**79,7**	**8,3**	**50,8**	**48,5**	**11,8**	**97,4**	**17 709**
	Catégorie C	F	22 890	1,9		8,6	56,8	49,4	16,5	96,3	21 721
		H	4 291	0,4		11,4	51,7	48,2	5,2	98,6	4 173
		Ensemble	**27 181**	**2,3**	**84,2**	**9,0**	**56,0**	**49,2**	**14,7**	**96,7**	**25 894**
	Ensemble titulaires	**F**	**674 193**	**56,0**		**17,6**	**35,2**	**44,7**	**11,5**	**96,2**	**645 196**
		H	**254 602**	**21,2**		**14,9**	**42,5**	**46,4**	**3,9**	**97,9**	**248 195**
		Ensemble	**928 795**	**77,2**	**72,6**	**16,9**	**37,2**	**45,2**	**9,4**	**96,7**	**893 391**
	Ensemble non titulaires	**F**	**198 591**	**16,5**		**32,7**	**26,6**	**40,9**	**0,3**	**72,3**	**143 601**
		H	**62 349**	**5,2**		**53,5**	**17,0**	**36,1**	**0,1**	**82,7**	**51 537**
		Ensemble	**260 940**	**21,7**	**76,1**	**37,7**	**24,3**	**39,8**	**0,3**	**74,8**	**195 138**
Enseignants	Catégorie A	F	594 678	49,4		18,8	32,8	44,2	11,3	96,1	569 038
		H	229 413	19,1		15,9	41,0	46,1	4,1	97,8	223 366
		Ensemble	**824 091**	**68,5**	**72,2**	**18,0**	**35,0**	**44,7**	**9,3**	**96,6**	**792 404**
	Catégorie B	F	957	0,1		8,9	72,9	50,9	8,5	96,0	884
		H	350	0,0		7,4	63,1	50,2	3,1	98,2	337
		Ensemble	**1 307**	**0,1**	**73,2**	**8,5**	**70,3**	**50,7**	**7,0**	**96,6**	**1 221**
	Non titulaires	F	40 601	3,4		36,6	20,1	39,7	0,8	87,9	35 664
		H	26 318	2,2		35,1	23,6	40,6	0,2	90,9	23 917
		Ensemble	**66 919**	**5,6**	**60,7**	**36,0**	**21,5**	**40,0**	**0,6**	**89,0**	**59 581**
	Enseignant	**F**	**636 236**	**52,9**		**19,9**	**32,0**	**43,9**	**10,6**	**95,6**	**605 586**
		H	**256 081**	**21,3**		**17,8**	**39,2**	**45,5**	**3,7**	**97,1**	**247 620**
		Ensemble	**892 317**	**74,2**	**71,3**	**19,3**	**34,1**	**44,4**	**8,6**	**96,0**	**853 206**
Non enseignants	Catégorie A	F	41 957	3,5		8,9	51,8	48,9	11,5	96,9	40 386
		H	17 161	1,4		4,5	59,3	50,7	1,4	99,4	16 997
		Ensemble	**59 118**	**4,9**	**71,0**	**7,6**	**54,0**	**49,4**	**8,5**	**97,7**	**57 383**
	Catégorie B	F	13 711	1,1		8,2	49,5	48,4	14,2	97,1	13 166
		H	3 387	0,3		8,7	48,5	48,2	3,9	99,0	3 322
		Ensemble	**17 098**	**1,4**	**80,2**	**8,3**	**49,3**	**48,4**	**12,2**	**97,5**	**16 488**
	Catégorie C	F	22 890	1,9		8,6	56,8	49,4	16,5	96,3	21 721
		H	4 291	0,4		11,4	51,7	48,2	5,2	98,6	4 173
		Ensemble	**27 181**	**2,3**	**84,2**	**9,0**	**56,0**	**49,2**	**14,7**	**96,7**	**25 894**
	Non titulaires	F	157 990	13,1		31,7	28,2	41,3	0,2	68,3	107 937
		H	36 031	3,0		67,0	12,2	32,8	0,0	76,7	27 620
		Ensemble	**194 021**	**16,1**	**81,4**	**38,2**	**25,3**	**39,7**	**0,2**	**69,9**	**135 557**
	Non enseignant	**F**	**236 548**	**19,7**		**24,0**	**36,4**	**43,8**	**4,6**	**77,7**	**183 210**
		H	**60 870**	**5,1**		**42,2**	**30,3**	**39,8**	**1,0**	**85,8**	**52 112**
		Ensemble	**297 418**	**24,7**	**79,5**	**27,8**	**35,2**	**43,0**	**3,8**	**79,4**	**235 322**

Tableau 1.2 (suite)

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (2) (en %)	Quotité moyenne(3) (en %)	Effectifs ETP
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants, hors étudiants en préprofessionnalisation et apprentis.	**F**	**872 784**	**72,6**		**21,0**	**33,2**	**43,9**	**9,0**	**90,7**	**788 797**
	H	**316 951**	**26,3**		**22,5**	**37,5**	**44,4**	**3,2**	**94,9**	**299 732**
	Ensemble	**1 189 735**	**98,9**	**73,4**	**21,4**	**34,3**	**44,0**	**7,4**	**91,8**	**1 088 529**
Étudiants en préprofessionnalisation (1)	F	10 024	0,8		96,6	0,8	23,5	0,0	60,5	6 062
	H	2 926	0,2		97,1	0,5	23,8	0,0	60,8	1 779
	Ensemble	**12 950**	**1,1**	**77,4**	**96,7**	**0,7**	**23,6**	**0,0**	**60,5**	**7 840**
Apprentis non enseignants	F	132	0,0		95,5	1,5	25,1	0,0	43,7	58
	H	39	0,0		94,9	2,6	24,8	0,0	57,1	22
	Ensemble	**171**	**0,0**	**77,2**	**95,3**	**1,8**	**25,1**	**0,0**	**46,7**	**80**
Ensemble étudiants en préprofessionnalisation et apprentis.	**F**	**10 156**	**0,8**		**96,6**	**0,8**	**23,5**	**0,0**	**60,3**	**6 119**
	H	**2 965**	**0,2**		**97,1**	**0,6**	**23,8**	**0,0**	**60,7**	**1 801**
	Ensemble	**13 121**	**1,1**	**77,4**	**96,7**	**0,7**	**23,6**	**0,0**	**60,4**	**7 920**
Ensemble titulaires et non titulaires, enseignants et non enseignants	**F**	**882 940**	**73,4**		**21,9**	**32,8**	**43,6**	**8,9**	**90,4**	**794 916**
	H	**319 916**	**26,6**		**23,2**	**37,1**	**44,2**	**3,1**	**94,6**	**301 533**
	Ensemble	**1 202 856**	**100,0**	**73,4**	**22,3**	**34,0**	**43,8**	**7,3**	**91,5**	**1 096 449**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Voir rubrique "Avertissement" pour la description des personnels inclus dans cette catégorie.

(2) Le temps partiel présenté ici n'inclut pas le temps incomplet, qui est intégré au temps complet.

(3) La quotité moyenne désigne la quotité de travail réalisée par l'agent, qu'il soit à temps plein, à temps incomplet ou à temps partiel.

- Lecture : En catégorie A, parmi les titulaires, on compte 636 635 agents féminins, soit 72,1% des personnels en catégorie A et 52,9 % de l'ensemble des personnels. 18,2 % ont moins de 35 ans et 34 % ont 50 ans et plus. Leur âge moyen est de 44,5 ans, 11,3 % d'entre eux sont à temps partiel. Leur quotité moyenne de travail est de 96,2 % ; l'effectif en équivalent temps plein est de 609 424.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 1.1 - Répartition des personnels par statut en 2021-2022

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Parmi les agents féminins, 77,2 % sont titulaires, 22,8% non titulaires.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré-professionnalisation et apprentis).
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 1.2 - Répartition des personnels titulaires ou assimilés par catégorie en 2021-2022

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : la population féminine titulaire est surtout composée de catégorie A (94,4 %), les agentes de catégorie B et C représentent chacune 2,2 % et 3,4 % des effectifs féminins.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé) personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

B. LES ÉVOLUTIONS D'EFFECTIFS SUR LA PÉRIODE 2015-2021

Entre les rentrées scolaires 2021 et 2022, les effectifs des agents de l'enseignement scolaire sont demeurés stables : 0,1 % d'augmentation (**Tableau 1.3**). Le nombre d'enseignants, hors étudiants en préprofessionnalisation, diminue légèrement entre les deux années (- 0,7 %) dans les mêmes proportions dans les secteurs public et privé sous contrat (respectivement - 0,7 % et - 0,8 %). Le nombre de titulaires ou assimilés titulaires baisse légèrement et de façon comparable dans les deux secteurs (- 0,8 % dans public, -0,7 % dans le privé) tandis que les effectifs des non titulaires progressent dans le public (+ 1,4 %) et diminuent dans le privé (- 1,0 %).

Sur la période 2015-2021 les effectifs totaux des agents de l'Éducation nationale augmentent continuellement (**Figure 1.3**). Sur cette période de six ans, ils ont cru de 10 %.
Le nombre d'enseignants a augmenté globalement de 1,5 % depuis 2015, tirés par ceux du public (+ 1,6 %, contre moins de 1 % dans le privé) (**Tableau 1.3**). En particulier, les effectifs d'enseignants du premier degré public ont crû de 3 %. Les effectifs d'enseignants non titulaires du public ont fortement augmenté (+ 28 %) ; ceux des maîtres délégués du privé ont également progressé, mais dans une moindre mesure (+ 11 %). Le nombre d'enseignants du secteur public augmente de manière conséquente jusqu'en 2018 (**Figure 1.4**). Pendant les deux années suivantes, les effectifs stagnent dans les deux degrés et sont en légère baisse en 2021. Dans le secteur privé, les effectifs sont stables les cinq premières années et baissent légèrement en 2021.
Les effectifs des personnels non enseignants de l'Éducation nationale ont augmenté de 46 % depuis 2015, avec une hausse continue année après année (**Tableau 1.3; Figure 1.3**). Cette croissance est surtout liée à celle, particulièrement élevée, des agents non titulaires relevant de la vie scolaire (+ 106 %). Dans les autres filières professionnelles, les effectifs des personnels non enseignants restent stables (**Figure 1.5**). La structure hiérarchique a légèrement évolué depuis 2015 (**Figure 1.6**). La part des agents titulaires de catégorie A, stable jusqu'en 2015 autour de 54 % augmente en 2019 et est depuis de l'ordre de 57 %. Cette évolution est liée à leur augmentation dans la filière ASS. À contrario, la proportion des agents de catégorie B et C a tendance à diminuer (de 18 % en 2015 à 17 % en 2021 pour la catégorie B, de 29 % à 26 % pour la catégorie C).
La part des non-titulaires parmi l'ensemble des personnels est passée de 14 % en 2015 à 22 % en 2021 (**Figure 1.7**). Elle augmente peu chez les enseignants (6 % en 2015 à 7 % en 2021), alors qu'elle progresse fortement chez les non-enseignants sur la même période (respectivement 47,5 % et 65 %). La présence parmi ces derniers des personnels d'assistance éducative, tous non-titulaires, la création en 2014 du corps des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) dont le recrutement a augmenté depuis cette date expliquent la forte croissance de leur part (la part de ces personnels est sous-évaluée en 2015).
Le nombre d'étudiants en préprofessionnalisation a beaucoup augmenté depuis 2015 (**Tableau 1.3**). Cette forte progression s'explique par la mise en place, en 2019, d'un nouveau dispositif permettant aux étudiants en 2ème année de licence (L2) qui souhaitent devenir enseignant de travailler en établissement scolaire. Testé dans un premier temps dans plusieurs académies pour le premier degré et plusieurs disciplines dans le second degré, ce dispositif s'est élargi les années suivantes.

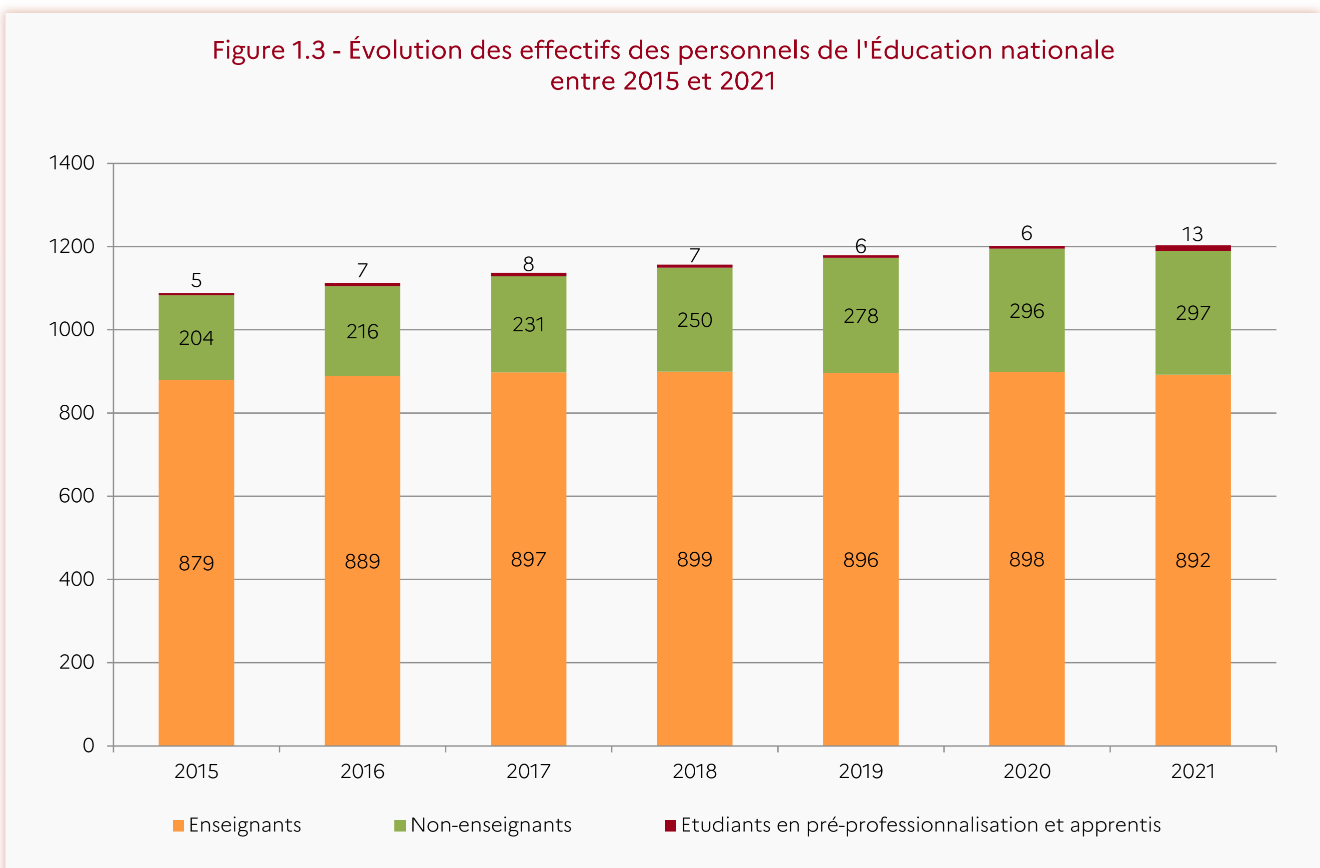
Tableau 1.3 - Évolution des effectifs des personnels (2015-16/2021-22)

			Effectifs 2015-2016	Effectifs 2020-2021	Effectifs 2021-2022	Évolution 2015/16 - 2021/22 (en %)	Évolution 2020/21 - 2021/22 (en %)
Enseignants	Secteur public	Premier degré	346 865	358 686	357 133	3,0	-0,4
		Second degré	390 925	396 209	392 820	0,5	-0,9
		Titulaires	706 149	714 934	709 432	0,5	-0,8
		Non-titulaires	31 641	39 961	40 521	28,1	1,4
		Ensemble premier et second degrés	**737 790**	**754 895**	**749 953**	**1,6**	**-0,7**
	Secteur privé	Premier degré	46 365	47 090	46 531	0,4	-1,2
		Second degré	95 173	96 405	95 833	0,7	-0,6
		Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	117 756	116 817	115 966	-1,5	-0,7
		Ensemble maîtres délégués	23 782	26 678	26 398	11,0	-1,0
		Ensemble premier et second degrés	**141 538**	**143 495**	**142 364**	**0,6**	**-0,8**
	Ensemble des enseignants		**879 328**	**898 390**	**892 317**	**1,5**	**-0,7**
	Étudiants en préprofessionnalisation (1)		**4 397**	**6 618**	**12 950**	**194,5**	**95,7**
	Ensemble des enseignants et étudiants en préprofessionnalisation		**883 725**	**905 008**	**905 267**	**2,4**	**0,0**
Non enseignants	**Personnels d'encadrement -Titulaires**		**17 803**	**18 269**	**18 253**	**2,5**	**-0,1**
	Personnels vie scolaire		**108 214**	**201 229**	**201 880**	**86,6**	**0,3**
	Titulaires		19 460	19 276	18 949	-2,6	-1,7
	Non-titulaires		88 754	181 953	182 931	106,1	0,5
	Personnels administratifs, sociaux et de santé		**66 675**	**65 816**	**66 300**	**-0,6**	**0,7**
	Titulaires		59 763	57 429	56 594	-5,3	-1,5
	Non-titulaires		6 912	8 387	9 706	40,4	15,7
	Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		**10 926**	**11 111**	**10 985**	**0,5**	**-1,1**
	Titulaires		9 796	9 698	9 601	-2,0	-1,0
	Non-titulaires		1 130	1 413	1 384	22,5	-2,1
	Ensemble des non enseignants		**203 618**	**296 425**	**297 418**	**46,1**	**0,3**
	Apprentis		**1 233**	**82**	**171**	**-86,1**	**108,5**
	Ensemble des non- enseignants et apprentis		**204 851**	**296 507**	**297 589**	**45,3**	**0,4**
Ensemble des personnels			**1 088 576**	**1 201 515**	**1 202 856**	**10,5**	**0,1**
Titulaires			**930 727**	**936 423**	**929 537**	**-0,1**	**-0,7**
Non-titulaires			**157 849**	**265 092**	**273 319**	**73,2**	**3,1**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Voir rubrique "Définitions"

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 1. 4. - Évolution des effectifs enseignants de l'Éducation nationale entre 2015 et 2021

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

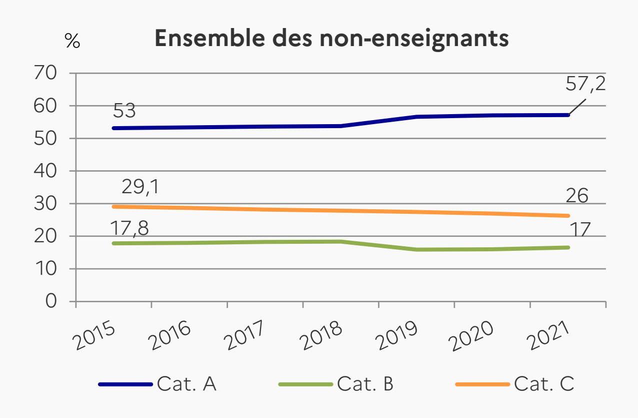
- Champ : France métropolitaine + DOM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

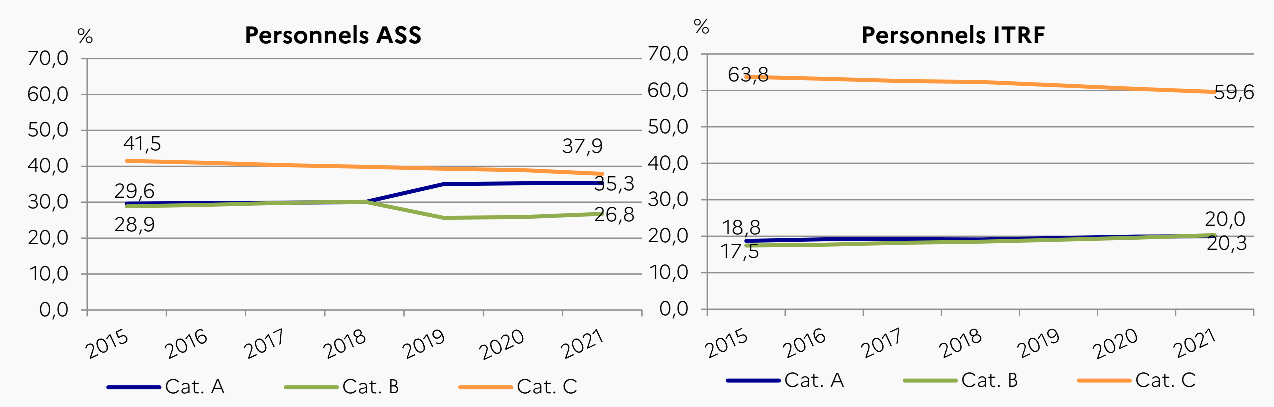
Figure 1.5 - Évolution des effectifs des personnels non enseignants entre 2015 et 2021

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non-enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 1.6 - Évolution de la part de chaque catégorie hiérarchique parmi les personnels titulaires non enseignants entre 2015 et 2021

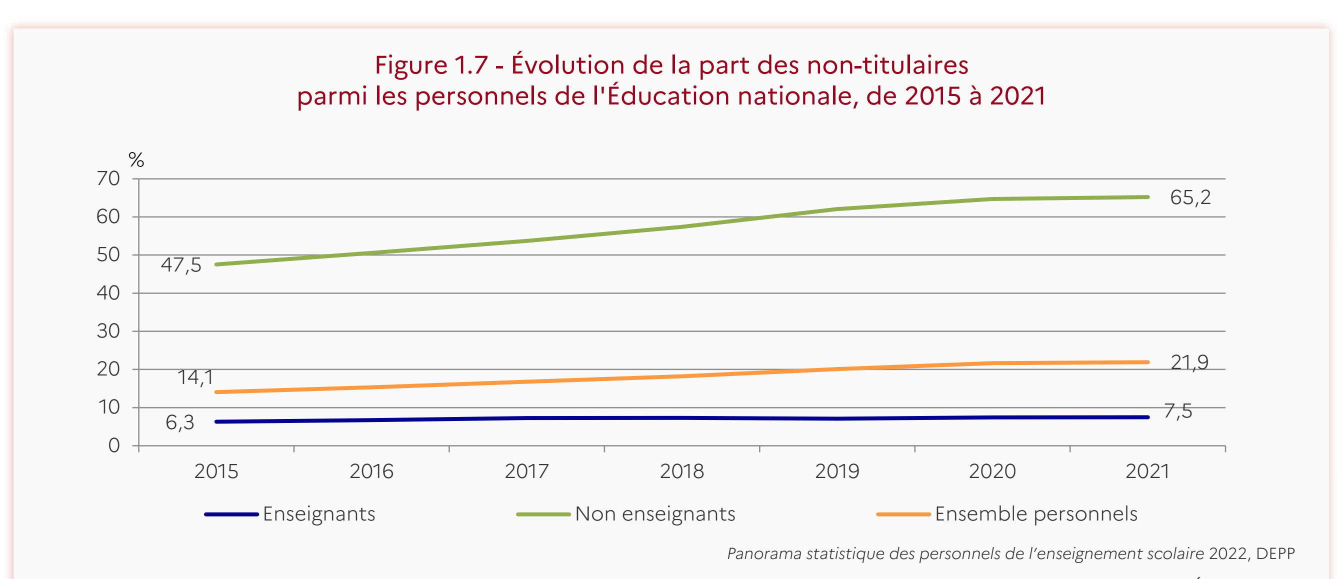




Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : La part des agents de catégorie A parmi l'ensemble des non-enseignants est passée de 53 % en 2008 à 57 % en 2021.
- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non-enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 1.7 - Évolution de la part des non-titulaires parmi les personnels de l'Éducation nationale, de 2015 à 2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en pré-professionnalisation et apprentis).
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

C. ANNEXES

Tableau 1.4 - Évolution des effectifs des personnels de l'éducation nationale depuis la rentrée scolaire 2015, par domaine professionnel

		2015		2016		2017		2018	
		Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %
Enseignants	1er degré public et privé	393 230	83,3	397 775	83,6	401 614	84,0	403 644	84,3
	2nd degré public et privé	486 098	59,8	490 889	59,8	495 726	59,8	495 623	59,9
	Total enseignants	**879 328**	**70,3**	**888 664**	**70,5**	**897 340**	**70,7**	**899 267**	**70,8**
Personnels non enseignants	Encadrement	17 803	47,4	17 946	47,9	17 942	48,7	18 075	49,6
	Vie scolaire	108 214	71,3	120 856	73,1	135 306	75,2	154 103	77,7
	Administratifs, sociaux et de santé	66 675	85,9	66 676	86,0	66 865	86,2	66 549	86,1
	Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	10 926	55,9	11 015	55,4	11 170	54,9	11 243	54,6
	Total non-enseignants	**203 618**	**73,2**	**216 493**	**74,1**	**231 283**	**75,3**	**249 970**	**76,8**
Étudiants en préprofessionnalisation et apprentis non enseignants		**5 630**	**75,9**	**7 484**	**75,4**	**8 190**	**75,7**	**7 140**	**76,8**
Total général		**1 088 576**	**70,9**	**1 112 641**	**71,2**	**1 136 813**	**71,6**	**1 156 377**	**72,2**

Tableau 1.4 (suite)

		2019		2020		2021	
		Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %
Enseignants	1er degré public et privé	403 502	84,6	405 776	84,8	403 664	85,1
	2nd degré public et privé	492 072	59,9	492 614	59,9	488 653	59,9
	Total enseignants	**895 574**	**71,0**	**898 390**	**71,2**	**892 317**	**71,3**
Personnels non enseignants	Encadrement	17 987	50,4	18 269	51,3	18 253	51,9
	Vie scolaire	182 596	80,0	201 229	80,8	201 880	81,3
	Administratifs, sociaux et de santé	65 839	86,1	65 816	86,1	66 300	86,0
	Ingénieurs, techniciens de recherche et formation	11 097	54,5	11 111	54,1	10 985	54,3
	Total non-enseignants	**277 519**	**78,5**	**296 425**	**79,1**	**297 418**	**79,5**
Étudiants en préprofessionnalisation et apprentis non enseignants		**6 180**	**76,5**	6 700	75,7	13 121	77,4
Total général		**1 179 273**	**72,8**	**1 201 515**	**73,2**	**1 202 856**	**73,4**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2022, Repères et références statistiques, chap. 8 « Les personnels ».

2. Effectifs et caractéristiques des enseignants

A. Les principales caractéristiques des enseignants et leurs évolutions 28
B. Les enseignants du secteur public 43
C. Les enseignants du secteur privé sous contrat 46
D. Annexes 49

CHIFFRES-CLÉS 2021-2022

- **892 300 enseignants, dont 45 % dans le premier degré et 55 % dans le second degré**

  Près de 750 000 enseignants dans le secteur public dont 71 % de femmes
  357 100 dans le premier degré
  392 800 dans le second degré

  Près de 142 400 enseignants dans le secteur d'enseignement privé sous contrat dont 74% de femmes
  46 500 dans le premier degré
  95 800 dans le second degré

- **825 400 (93 %) enseignants titulaires (ou sur échelle de titulaires)**

- **66 900 (7 %) non-titulaires (ou sur échelle de non-titulaires)**

  40 500 enseignants du secteur public (soit 5 % d'entre eux)
  26 400 enseignants du secteur privé (soit 19 % d'entre eux)

- **9 % des enseignants sont à temps partiel**
  Parmi les enseignants non-titulaires, le temps incomplet concerne :
  19 % des enseignants du secteur public et 40 % des enseignants du secteur privé

- **13 000 étudiants en préprofessionnalisation pour le métier enseignant**

SOURCES

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir **des données du panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)** (voir sources chapitre 1)
Les **Bases relais** sont également utilisées pour la partie relative aux enseignants du second degré devant élèves. Ces bases rassemblent les données relatives au service des enseignants des établissements du second degré public et privé sous contrat. Les Bases relais fournissent une image du service des enseignants en début d'année scolaire.
Une différence d'effectifs peut être observée entre les données provenant du panel des personnels issues de BSA et celles des Bases relais : les dates d'observation retenues dans les deux sources ne sont pas exactement les mêmes. De plus, les effectifs issus des Bases relais concernent exclusivement les enseignants en charge d'élèves à l'année.
Avertissement :
Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire.

CHAMP

Ce chapitre porte sur les corps enseignants du premier et du second degré des secteurs public et privé sous contrat
Dans cet ensemble sont retenus les agents en activité rémunérés au titre de l'Éducation nationale au cours de l'année 2021-2022.
Le champ géographique retenu est celui de la France métropolitaine et des DROM, excepté Mayotte pour ce qui concerne l'enseignement privé.
Les personnels dénombrés relèvent tous de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » (MIES) du budget de l'État, à l'exclusion de l'enseignement technique agricole. Les enseignants des corps du second degré en fonction dans l'enseignement supérieur sont exclus du champ de ce panorama statistique consacré à l'enseignement scolaire.
Le panel des personnels issu de BSA est construit à partir des données de gestion, qui ne sont donc pas figées. L'actualisation de la situation des personnels entraine une réévaluation marginale des effectifs comptabilisés par corps et filières par rapport aux éditions du bilan social national des années précédentes.

DEFINITION

Présentation par corps
Les personnels sont classés dans ce chapitre en fonction de leur corps d'appartenance. Les « enseignants » sont les personnels relevant des corps enseignants, indépendamment de leur fonction, de leur affectation et de leur activité. Les « enseignants du premier degré public », par exemple, sont les personnels appartenant aux corps du premier degré public, y compris ceux affectés en structure d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) en collège. Les enseignants non titulaires sont classés dans le premier ou le second degré en fonction du corps auquel ils appartiennent et la fonction qu'ils exercent (enseignement, remplacement, documentation…). Quand l'information n'est pas suffisante, le budget sur lequel ils sont affectés permet de les distinguer par degré d'enseignement.

Cette présentation diffère de celle qui prévaut dans les pages consacrées aux effectifs des personnels au chapitre 8 de la publication de la DEPP, Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (RERS), où les agents sont recensés selon l'activité ou la mission qu'ils pratiquent majoritairement au cours de l'année scolaire (voir définition chapitre 1)

Enseignement du secteur privé
Seul l'enseignement du secteur privé sous contrat avec l'État est traité dans le panorama statistique des personnels.
Les établissements d'enseignement privé qui remplissent certaines conditions (durée de fonctionnement, titres et diplômes des enseignants, effectifs scolarisés, etc.) peuvent souscrire un contrat avec l'État par application des articles L. 442-5 et L.442-12 du code de l'éducation.
Ce contrat leur ouvre le droit à un financement public qui couvre la rémunération des seuls enseignants et les dépenses de fonctionnement des classes sous contrat. En contrepartie, ces

établissements mettent en place les structures pédagogiques et les programmes d'enseignement existant dans l'enseignement public.
Les maîtres de l'enseignement privé n'ont pas le statut des fonctionnaires titulaires de l'État, destinés à occuper des emplois permanents après une année de stage. Dans le secteur privé sous contrat avec l'État, les maîtres « titulaires » sont en réalité des maîtres contractuels ou agréés à titre définitif et les « stagiaires » sont des maîtres contractuels ou agréés à titre provisoire. Dans le premier degré, ils peuvent être classés dans les échelles de rémunération des instituteurs ou des professeurs des écoles. Ceux du second degré sont classés dans les échelles de rémunération des professeurs certifiés, agrégés, etc.
Les enseignants du secteur privé sous contrat sont rémunérés pour le nombre d'heures effectivement données. Les remplacements sont réalisés soit sous forme d'heures supplémentaires, soit par les « maîtres délégués » qui sont l'équivalent des contractuels de la fonction publique.
Par souci de simplicité, la terminologie utilisée dans le panorama statistique des personnels pour les enseignants du secteur privé est proche de celle adoptée pour les enseignants du secteur public : on parlera d'assimilés titulaires pour les enseignants du privé sous contrat placés sur une échelle de rémunération de titulaires et de maîtres délégués pour ceux sur une échelle de rémunération de non-titulaires.

Temps partiel
Le temps partiel défini ici n'inclut pas le temps incomplet, qui correspond à un service d'une durée inférieure à l'obligation de service réglementaire. Le temps incomplet concerne essentiellement les personnels non titulaires, enseignants et non enseignants. Il est abordé dans ce chapitre de manière spécifique pour cette catégorie de personnels.

"Étudiants en préprofessionnalisation"
Les personnels non titulaires ayant des activités associées à l'enseignement mais qui ne sont pas des enseignants en exercice ont été regroupés dans la rubrique "Étudiants en préprofessionnalisation".
Cela concerne :
- les contractuels alternant, étudiants bénéficiant du dispositif de formation alternée dès la première année du master "métiers de l'enseignement, de l'Éducation et de la formation", qui leur permet de suivre la formation de professeur tout en bénéficiant d'un contrat pour découvrir le métier de professeur des écoles à tiers temps. Ce dispositif a été ouvert à la rentrée 2017-2018 dans plusieurs académies (Amiens, Créteil, Guyane, Reims et Versailles).
- les assistants d'éducation, depuis la rentrée 2019-2020, qui ont choisi un parcours de professionnalisation pour entrer progressivement dans le métier d'enseignant, comme le prévoit la loi pour une école de la confiance. Les autres assistants d'éducation restent comptabilisés avec les personnels de vie scolaire.
- les assistants de langue étrangère, qui interviennent auprès de l'enseignant de langues pendant le cours et dans le cadre des projets internationaux de l'établissement.
- les apprentis-enseignants qui, tout en poursuivant un cursus universitaire en licence, assurent des missions dans une classe en présence d'un tuteur. Ce dispositif s'adresse aux étudiants qui envisagent de devenir professeur de mathématiques, de lettres, d'anglais ou d'allemand au collège ou au lycée ou professeur des écoles dans les académies d'Amiens, Créteil, Guyane, Reims ou Versailles, et qui ont besoin d'une aide financière pour poursuivre leurs études.

A. LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DES ENSEIGNANTS ET LEURS ÉVOLUTIONS

892 300 enseignants, hors étudiants en préprofessionnalisation, exercent leurs fonctions en 2021-2022 au Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse au titre de l'enseignement scolaire ; 84 % relèvent du secteur public et 16 % du secteur privé sous contrat (**Tableau 2.1**). Dans les deux secteurs, les effectifs sont plus importants dans le second degré que dans le premier : 44 % de l'ensemble des enseignants sont dans le second degré public et 40 % dans le premier degré public, ces proportions pour l'enseignement privé sont respectivement de 11 % et 5 %.
La moyenne d'âge est un peu moins élevée parmi les corps enseignants du public que du privé (44,2 ans contre 45,4 ans). Les moins de 35 ans représentent 20 % des effectifs du public et ceux de 50 ans ou plus un tiers. Dans le privé, ces parts sont respectivement de 17 % et 39 %. Dans les deux secteurs, les enseignants du premier degré sont plus jeunes que ceux du second degré.

La population enseignante est majoritairement féminine (71 %), plus encore dans le privé (74 %) que dans le public (71 %), quel que soit le degré d'enseignement. Mais la part des femmes dans les corps enseignants est particulièrement forte dans le premier degré, surtout le premier degré privé (92 % contre 84 % dans le public). Dans le second degré, les femmes représentent 66 % des effectifs des corps du privé et 59 % de ceux du public. Depuis 2015, la part des femmes a tendance à augmenter, notamment dans le premier degré public (+2,1 points) (**Figure 2.1**). Il n'y a que dans le second degré privé que leur part a diminué (-0,7 point).

La part des enseignants non titulaires ou assimilés a augmenté dans les deux secteurs depuis 2015.
Dans le secteur public, les non titulaires exercent essentiellement dans le second degré où la part des hommes ayant ce statut est proportionnellement plus importante que celle des femmes : 10 % de la population masculine enseignante est non titulaire, contre 8 % chez les femmes) (**Figure 2.2**). Dans le secteur privé, les maîtres-délégués, agents rémunérés sur une échelle de non-titulaires, exercent des fonctions dans les deux degrés d'enseignement. Dans le premier degré, leur part est équivalente pour les deux sexes (15 %) contrairement au second degré, où les hommes sont proportionnellement plus nombreux (24 %, 19 % pour les femmes).
Dans le secteur public, l'augmentation de la part des non-titulaires parmi les enseignants entre 2015 et 2020 concerne surtout le second degré (+1,4 point) (**Figure 2.3**). La part des non titulaires du premier degré est faible, néanmoins elle augmente sur l'ensemble de cette période. Dans le secteur privé, c'est dans le premier degré que la part des maîtres délégués a progressé le plus (de 12 % en 2015 à 15 % en 2021). Dans le second degré, ces personnels représentaient 19 % des effectifs en 2015. Leur part passe à 20 % en 2021.

Le temps partiel concerne surtout les enseignants titulaires, et plus fréquemment les femmes.
Le temps partiel concerne 9 % des enseignants et essentiellement les personnels titulaires ou assimilés (**Tableau 2.1**). La part est du même ordre dans le public et le privé. Les femmes y ont plus recours que les hommes dans les deux secteurs (de l'ordre de 10 % contre 4 % des hommes). La proportion des titulaires à temps partiel est plus importante dans le privé que dans le public. Parmi les non-titulaires, plus nombreux dans le privé que dans le public, le temps partiel est peu fréquent.

La quotité de travail des enseignants qui n'ont pas un temps plein, qu'ils soient à temps partiel ou à temps incomplet, diffère en fonction du statut, du degré et du secteur d'enseignement (**Tableau 2.2**). Dans le public, 3 % des enseignants sont à mi-temps ou moins (8 % dans le privé). Des écarts existent entre le temps de travail des titulaires et assimilés et celui des non-titulaires, en particulier dans le secteur privé où 18 % des maîtres délégués sont à mi-temps ou moins contre 6 % pour ceux assimilés titulaires. Dans le public, ces taux sont de 7 % pour les non titulaires et 3 % pour les titulaires.

Tableau 2.1 - Répartition des enseignants des secteurs public et privé sous contrat, par degré d'enseignement en 2021-2022

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Secteur public	1er degré	F	300 989	33,7		22,2	26,9	42,7	10,9	96,5	288 903
		H	56 144	6,3		16,6	35,5	45,1	3,3	98,7	55 022
		Ensemble	**357 133**	**40,0**	**84,3**	**21,3**	**28,2**	**43,1**	**9,7**	**96,9**	**343 924**
	2nd degré	F	229 696	25,7		18,5	36,1	44,8	10,3	96,0	219 722
		H	163 124	18,3		18,4	40,0	45,6	3,8	97,7	158 820
		Ensemble	**392 820**	**44,0**	**58,5**	**18,4**	**37,7**	**45,1**	**7,6**	**96,7**	**378 542**
	Titulaires	F	508 147	56,9		19,8	31,3	43,8	11,1	96,5	487 904
		H	201 285	22,6		16,5	40,1	45,8	4,0	98,3	196 991
		Ensemble	**709 432**	**79,5**	**71,6**	**18,9**	**33,8**	**44,4**	**9,0**	**97,0**	**684 896**
	Non titulaires	F	22 538	2,5		36,7	21,1	39,8	1,3	91,9	20 720
		H	17 983	2,0		33,6	24,9	41,0	0,3	93,7	16 850
		Ensemble	**40 521**	**4,5**	**55,6**	**35,3**	**22,8**	**40,3**	**0,8**	**92,7**	**37 571**
	Ensemble 1er et 2nd degré	**F**	**530 685**	**59,5**		**20,6**	**30,9**	**43,6**	**10,6**	**96,3**	**508 625**
		H	**219 268**	**24,6**		**17,9**	**38,9**	**45,4**	**3,7**	**98,0**	**213 842**
		Ensemble	**749 953**	**84,0**	**70,8**	**19,8**	**33,2**	**44,2**	**8,6**	**96,8**	**722 466**
Secteur prive	1er degré	F	42 621	4,8		18,2	33,5	44,3	11,8	92,5	39 388
		H	3 910	0,4		15,3	35,3	45,2	4,8	95,4	3 728
		Ensemble	**46 531**	**5,2**	**91,6**	**18,0**	**33,7**	**44,4**	**11,2**	**92,8**	**43 116**
	2nd degré	F	62 930	7,1		15,7	40,7	45,9	9,3	91,6	57 574
		H	32 903	3,7		17,5	41,9	45,9	3,7	91,4	30 050
		Ensemble	**95 833**	**10,7**	**65,7**	**16,3**	**41,1**	**45,9**	**7,4**	**91,5**	**87 624**
	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	87 488	9,8		12,6	41,7	46,5	12,4	93,8	82 018
		H	28 478	3,2		11,2	47,2	47,7	4,9	93,8	26 711
		Ensemble	**115 966**	**13,0**	**75,4**	**12,3**	**43,0**	**46,8**	**10,5**	**93,8**	**108 729**
	Maîtres délégués	F	18 063	2,0		36,5	18,9	39,5	0,2	82,8	14 944
		H	8 335	0,9		38,2	20,6	39,6	0,1	84,8	7 067
		Ensemble	**26 398**	**3,0**	**68,4**	**37,0**	**19,4**	**39,5**	**0,2**	**83,4**	**22 011**
	Ensemble 1er et 2nd degrés	**F**	**105 551**	**11,8**		**16,7**	**37,8**	**45,3**	**10,3**	**91,9**	**96 962**
		H	**36 813**	**4,1**		**17,3**	**41,2**	**45,8**	**3,8**	**91,8**	**33 778**
		Ensemble	142 364	16,0	74,1	16,9	38,7	45,4	8,6	91,9	130 740
Ensemble des enseignants des premiers degrés public et privé		**F**	**343 610**	**38,5**		**21,7**	**27,7**	**42,9**	**11,0**	**96,0**	**328 291**
		H	**60 054**	**6,7**		**16,6**	**35,5**	**45,1**	**3,4**	**98,4**	**58 749**
		Ensemble	**403 664**	**45,2**	**85,1**	**20,9**	**28,9**	**43,3**	**9,9**	**96,4**	**387 041**
Ensemble des enseignants des seconds degrés public et privé		**F**	**292 626**	**32,8**		**17,9**	**37,1**	**45,0**	**10,1**	**95,0**	**277 295**
		H	**196 027**	**22,0**		**18,2**	**40,3**	**45,6**	**3,8**	**96,6**	**188 870**
		Ensemble	**488 653**	**54,8**	**59,9**	**18,0**	**38,4**	**45,3**	**7,6**	**95,7**	**466 166**
Ensemble des enseignants, public et privé		**F**	**636 236**	**71,3**		**19,9**	**32,0**	**43,9**	**10,6**	**95,6**	**605 586**
		H	**256 081**	**28,7**		**17,8**	**39,2**	**45,5**	**3,7**	**97,1**	**247 620**
		Ensemble	**892 317**	**100,0**	**71,3**	**19,3**	**34,1**	**44,4**	**8,6**	**96,0**	**853 206**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 2.1 - Évolution de la part des femmes dans les corps enseignants depuis 2015, en %.

Enseignement public

%
100
90
80
70
60
50
82,2 — 84,3
69,5 — 70,8
58,2 — 58,5
2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021
Enseignants du premier degré public
Enseignants du second degré public
Total Enseignants du secteur public

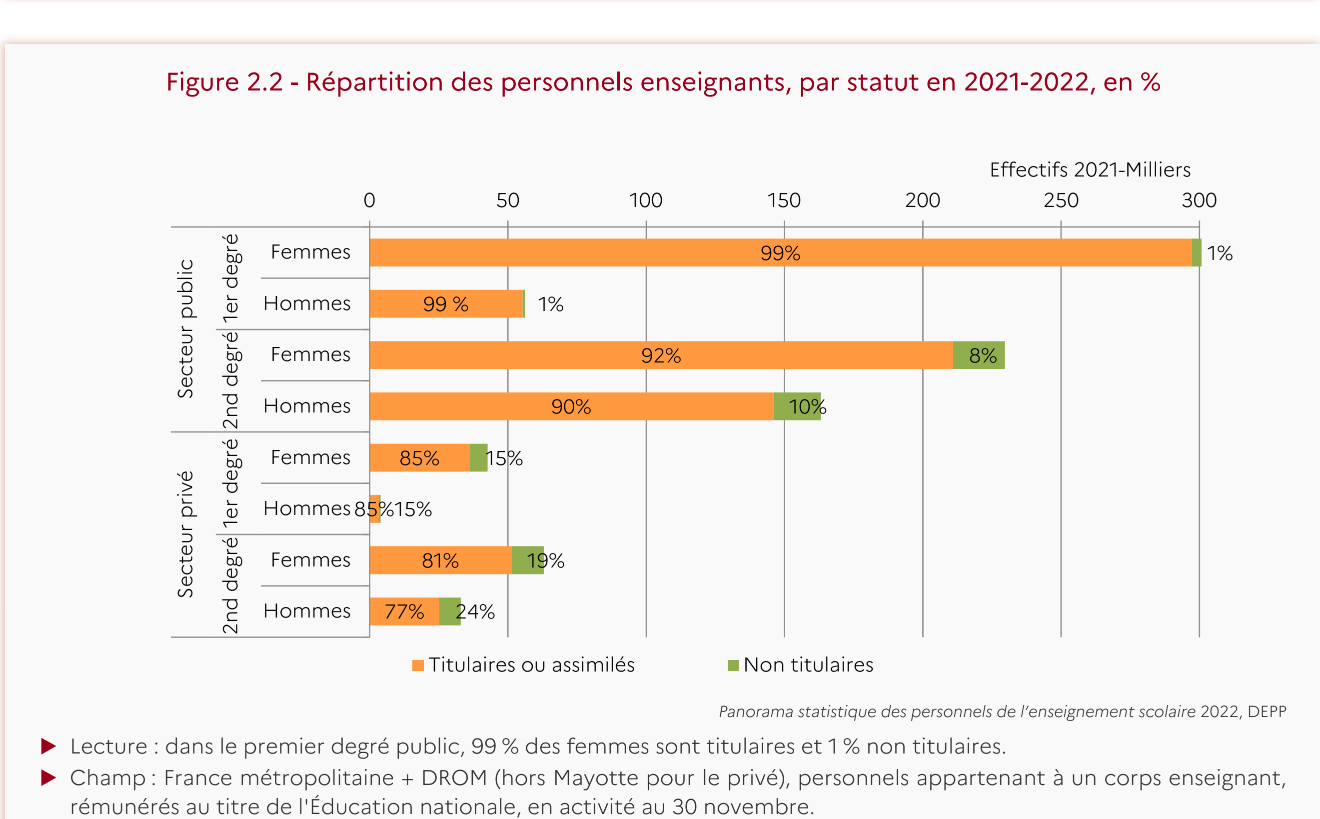
Enseignement privé

%
100
90
80
70
60
50
91,2 — 91,6
74,5 — 74,1
66,4 — 65,7
2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021
Enseignants du premier degré privé
Enseignants du second degré privé
Total Enseignants du secteur privé

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

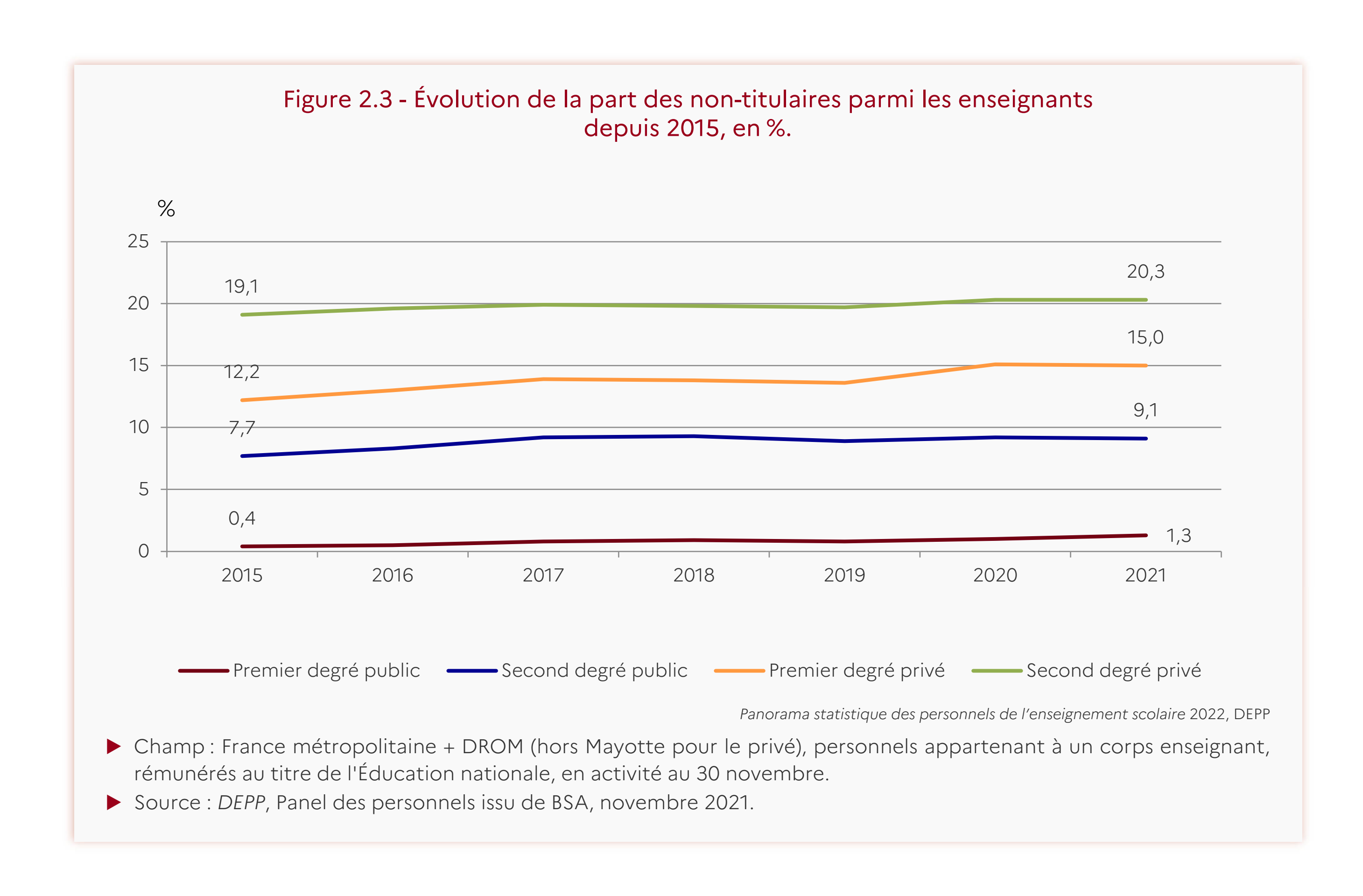
Figure 2.2 - Répartition des personnels enseignants, par statut en 2021-2022, en %



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : dans le premier degré public, 99 % des femmes sont titulaires et 1 % non titulaires.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 2.3 - Évolution de la part des non-titulaires parmi les enseignants depuis 2015, en %.



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 2.2 – Quotité de travail des personnels enseignants en 2021-2022, en %.

			% des personnes dont la quotité est :			
			Inférieure ou égale à 50%	Supérieure à 50% et inférieure ou égale à 80%	Supérieure à 80% et moins de 100%	Égale à 100% (temps complet)
Secteur public	1er degré	F	3,3	7,9	0,1	88,6
		H	2,0	2,0	0,1	95,9
		Ensemble	**3,1**	**7,0**	**0,1**	**89,8**
	2nd degré	F	3,1	5,8	4,0	87,0
		H	2,3	2,5	1,9	93,4
		Ensemble	**2,8**	**4,4**	**3,1**	**89,7**
	Titulaire	F	3,0	7,0	1,6	88,4
		H	1,9	2,0	1,0	95,1
		Ensemble	**2,7**	**5,6**	**1,5**	**90,3**
	Non titulaire	F	8,1	7,8	5,9	78,3
		H	6,0	6,2	5,4	82,4
		Ensemble	**7,1**	**7,1**	**5,7**	**80,1**
	Ensemble 1er et 2nd degré	**F**	**3,2**	**7,0**	**1,8**	**87,9**
		H	**2,2**	**2,3**	**1,4**	**94,0**
		Ensemble	**2,9**	**5,7**	**1,7**	**89,7**
Secteur prive	1er degré	F	9,7	8,1	0,7	81,5
		H	5,7	4,0	0,9	89,5
		Ensemble	**9,3**	**7,7**	**0,8**	**82,2**
	2nd degré	F	7,3	9,2	5,9	77,6
		H	8,5	6,0	4,0	81,4
		Ensemble	**7,7**	**8,1**	**5,2**	**78,9**
	Ensemble sur échelle de rémunération de titulaires	F	6,0	7,5	2,9	83,6
		H	6,2	3,9	1,9	88,1
		Ensemble	**6,0**	**6,6**	**2,7**	**84,7**
	Ensemble des maîtres délégués	F	19,2	14,7	8,2	58,0
		H	15,2	12,5	9,8	62,5
		Ensemble	**17,9**	**14,0**	**8,7**	**59,4**
	Ensemble 1er et 2nd degré	**F**	**8,3**	**8,7**	**3,8**	**79,2**
		H	**8,2**	**5,8**	**3,7**	**82,3**
		Ensemble	**8,2**	**8,0**	**3,8**	**80,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Dans le premier degré public, 11 % des femmes titulaires ont recours au temps partiel (**Tableau 2.7.1**). Entre 35 et 39 ans, leur part atteint 21 % et est la plus élevée (**Figure 2.4**). Dans le privé, ces résultats sont du même ordre : 14 % pour les femmes assimilées titulaires et 22 % pour la tranche d'âge des 35-39 ans. (En revanche, leur part reste supérieure à celle des femmes du public au-delà de 40 ans et croît avec l'âge. Le temps partiel des femmes assimilées titulaires du premier degré privé entre 45 et 50 ans est de 11 % (8 % dans le public) et de 18 % pour celles de 60 ans ou plus (public : 6 %).
Dans le second degré, les trentenaires ont moins recours au temps partiel. Il concerne 16 % des femmes de 35 ans à 39 ans dans le public et 11 % dans le privé. La part du temps partiel s'élève pour les femmes à partir de 55 ans, et particulièrement pour les 60 ans ou plus. L'augmentation est deux fois plus forte dans le privé que dans le public.
Les hommes enseignants sont moins concernés par le temps partiel. Il est en moyenne plus fréquent dans le privé (près de 6 % dans le premier degré contre 3 % dans le public, respectivement 5 % et 4 % dans le second degré), mais varie en fonction de l'âge des enseignants.

Entre 2015 et 2021, la part du temps partiel a évolué différemment dans les deux secteurs

d'enseignement pour les enseignants titulaires (**Figure 2.5**). Dans le premier degré public, la proportion d'hommes à temps partiel se stabilise autour de 3 %. Le temps partiel féminin était quant à lui de l'ordre de 14 % en 2015 et sa part régresse depuis 2017 (11 % en 2021). Dans le premier degré privé, elle augmente légèrement pour les hommes, (4 % en 2015, 6 % en 2021). La part de temps partiel reste stable pour les femmes, entre 13 % et 14 % sur la période.
Dans le second degré public, le temps partiel des hommes est stable sur toute la période, celui des femmes baisse, passant de 12 % en 2015 à 11 % en 2020. Dans le second degré privé la part des hommes à temps partiel a très légèrement augmenté (3 % en 2015, 4 % en 2020) tout comme celle des femmes (10 % en 2015, 11 % en 2021).

Deux motifs prédominent parmi ceux invoqués pour travailler à temps partiel (**Tableau 2.3**). Celui, de droit, pour élever un enfant concerne 26 % de l'ensemble des enseignants concernés, les femmes plus que les hommes, aussi bien dans le public que dans le privé. Il est cependant plus fréquent dans le public (27 % contre 16 % dans le privé). C'est dans le premier degré public que l'écart entre les sexes est le moins élevé : 33 % des hommes et 36 % des femmes font une demande pour ce motif (13 % des hommes et 23 % des femmes dans le premier degré privé). La part des enseignants du second degré à temps partiel pour cette raison est moins élevée mais concerne 19 % des femmes dans le public (11 % des hommes) et 13 % dans le privé (3 % des hommes).
Le temps partiel accordé sur autorisation est le plus répandu (59 % des situations). Moins utilisé dans le public (56 % contre 71 % dans le privé), les hommes l'invoquent plus que les femmes, à l'exception du premier degré public où la part des femmes est supérieure à celle des hommes.
Parmi les autres motifs invoqués, le temps partiel thérapeutique et ceux, de droit, pour personne handicapée et pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint concernent chacun entre 4 % et 6 % des demandes formulées par les enseignants.

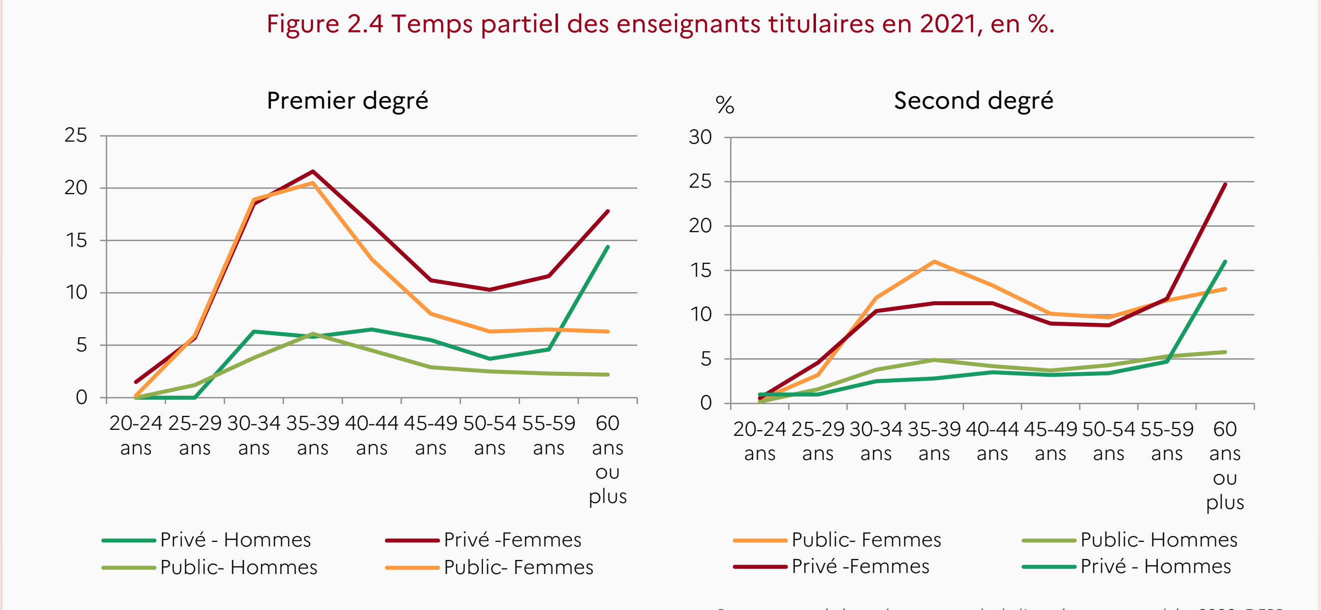
Les enseignants non-titulaires plus souvent à temps incomplet et en CDD.

Près des trois quarts des enseignants non titulaires sont employés à temps complet (72 %). Le temps incomplet, c'est-à-dire un service prévu par l'administration d'une durée inférieure à l'obligation réglementaire de service, concerne 27 % des enseignants non titulaires pour lesquels les heures disponibles dans leur discipline de recrutement ou dans les établissements dans lesquels ils exercent ne permettent pas d'atteindre un service à temps complet (**Tableau 2.4**). Le temps incomplet est beaucoup plus utilisé dans le privé (40 % contre 19 % dans le public). Il est plus fréquent pour les femmes que pour les hommes, quel que soit le secteur d'enseignement. Le temps partiel est très marginal (moins de 1 %) au sein de cette population.

Sur la période 2015-2021, la part des agents à temps incomplet a baissé ou reste stable dans le premier degré (**Figure 2.6**). En 2015, 9 % des enseignantes non titulaires du premier degré public étaient à temps incomplet, elles ne sont plus que 5 % en 2021 (respectivement 3 % et 1 % des hommes). Pour les hommes du premier degré privé, le temps incomplet était de 24 % en 2015, il est à 20 % en 2021. Celui des femmes a augmenté sur la période jusqu'à atteindre 35 % en 2019. Il s'est stabilisé depuis autour de 33 %. Dans le second degré, la part du temps incomplet diminue dans le public et est stable dans le privé où cette modalité de travail est nettement plus fréquente. Dans le public, elle concerne 30 % des enseignantes non titulaires en 2015 et 24 % en 2021 (chez les hommes, 23 % et 18 %). Dans le second degré privé, elle est du même ordre pour les femmes et pour les hommes en 2021 qu'en 2015 (autour respectivement de 46 % et 38 %).

Les contrats à durée déterminée (CDD) sont les plus nombreux : 77 %, contre 23 % de contrats à durée indéterminée (CDI), avec une part un peu plus forte des CDD dans le privé que dans le public (**Tableau 2.4**).

Figure 2.4 Temps partiel des enseignants titulaires en 2021, en %.



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : dans le premier degré public, le temps partiel concerne 18,9 % des enseignantes titulaires âgées entre 30 et 34 ans et 3,8 % des enseignants titulaires du même âge.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant titulaire, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 2.5 Évolution du temps partiel des enseignants titulaires depuis 2015, par sexe, en %.

Premier degré

%
15
10
5
0
13,5
14
4,1
3,3
13,9
11
5,6
3,3
2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021
Public - Femmes
Public - Hommes
Privé - Femmes
Privé - Hommes

Second degré

%
15
10
5
0
12
10,3
3,4
3,6
11,3
11,1
4,8
4,2
2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021
Public - Femmes
Public - Hommes
Privé - Femmes
Privé - Hommes

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant titulaire, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 2.3 - Motif du temps partiel pris par les enseignants titulaires des secteurs public et privé sous contrat en 2021-2022, en %.

			Temps partiel							
			De droit pour élever un enfant	Sur autorisation	De droit pour soins à enfant ou à ascendant ou à conjoint	Théra-peutique	De droit pour personne handicapée	Pour créer ou reprendre une entreprise	Crédit d'heures pour fonction élective	Ensemble
Secteur public	1er degré	Femmes	36,2	47,1	5,6	5,5	5,0	0,5	0,0	100,0
		Hommes	32,6	44,5	4,9	10,7	5,5	1,5	0,2	100,0
		Tout	36,0	47,0	5,5	5,8	5,1	0,5	0,0	100,0
	2nd degré	Femmes	18,7	66,4	3,2	6,4	4,5	0,4	0,4	100,0
		Hommes	10,6	71,2	2,4	7,8	4,2	1,3	2,5	100,0
		Tout	17,0	67,4	3,0	6,7	4,4	0,6	0,9	100,0
	Ensemble 1er et 2nd degré	**Femmes**	**28,9**	**55,2**	**4,6**	**5,9**	**4,8**	**0,5**	**0,2**	**100,0**
		Hommes	**15,6**	**65,1**	**3,0**	**8,4**	**4,5**	**1,3**	**2,0**	**100,0**
		Tout	**27,3**	**56,4**	**4,4**	**6,2**	**4,8**	**0,6**	**0,4**	**100,0**
Secteur prive	1er degré	Femmes	23,5	65,3	2,5	4,6	4,0	0,1	0,1	100,0
		Hommes	13,4	79,0	1,6	1,1	3,2	0,5	1,1	100,0
		Tout	23,1	65,8	2,5	4,4	4,0	0,1	0,1	100,0
	2nd degré	Femmes	12,5	74,2	2,5	4,6	5,6	0,2	0,2	100,0
		Hommes	3,3	82,9	1,7	5,3	5,0	0,5	1,3	100,0
		Tout	10,9	75,7	2,4	4,7	5,5	0,2	0,4	100,0
	Ensemble 1er et 2nd degré	**Femmes**	**17,6**	**70,1**	**2,5**	**4,6**	**4,9**	**0,1**	**0,1**	**100,0**
		Hommes	**4,6**	**82,4**	**1,6**	**4,7**	**4,8**	**0,5**	**1,3**	**100,0**
		Tout	**16,1**	**71,5**	**2,4**	**4,6**	**4,9**	**0,2**	**0,3**	**100,0**
Femmes			**27,1**	**57,6**	**4,2**	**5,7**	**4,8**	**0,4**	**0,2**	**100,0**
Hommes			**14,0**	**67,7**	**2,8**	**7,9**	**4,5**	**1,2**	**1,9**	**100,0**
Ensemble			**25,5**	**58,8**	**4,1**	**5,9**	**4,8**	**0,5**	**0,4**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant titulaire, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 2.4 - Nature du contrat des enseignants non titulaires des secteurs public et privé sous contrat en 2021-2022

		Nature de contrat, dont :	Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Temps incomplet (en %)	temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Secteur public	Femmes	CDD	16 941	25,3		45,8	13,5	37,2	0,6	24,7	74,7	90,5	15 331
		CDI	5 594	8,4		9,4	44,0	47,5	3,3	7,4	89,4	96,3	5 389
		Vacations	3	0,0		33,3	33,3	43,7	0,0	0,0	100,0	0,0	0
		Ensemble	**22 538**	**33,7**		**36,7**	**21,1**	**39,8**	**1,3**	**20,4**	**78,4**	**91,9**	**20 720**
	Hommes	CDD	12 806	19,1		43,7	17,3	38,4	0,1	22,3	77,6	92,1	11 788
		CDI	5 169	7,7		8,6	43,8	47,7	0,8	4,6	94,6	97,9	5 063
		Vacations	8	0,0		12,5	50,0	48,3	0,0	0,0	100,0	0,0	0
		Ensemble	**17 983**	**26,9**		**33,6**	**24,9**	**41,0**	**0,3**	**17,2**	**82,5**	**93,7**	**16 850**
	Ensemble non titulaires	**CDD**	**29 747**	**44,5**	**57,0**	**44,9**	**15,1**	**37,7**	**0,4**	**23,7**	**76,0**	**91,2**	**27 119**
		CDI	**10 763**	**16,1**	**52,0**	**9,0**	**43,9**	**47,6**	**2,1**	**6,0**	**91,9**	**97,1**	**10 452**
		Vacations	**11**	**0,0**	**27,3**	**18,2**	**45,5**	**47,0**	**0,0**	**0,0**	**100,0**	**0,0**	**0**
		Ensemble	**40 521**	**60,6**	**55,6**	**35,3**	**22,8**	**40,3**	**0,8**	**19,0**	**80,2**	**92,7**	**37 571**
Secteur prive	Femmes	CDD	15 051	22,5		42,0	15,1	38,1	0,1	42,4	57,5	82,3	12 379
		CDI	3 001	4,5		9,1	37,6	46,4	0,9	37,8	61,4	85,5	2 564
		Vacations	11	0,0		9,1	36,4	48,3	0,0	0,0	100,0	0,0	0
		Ensemble	**18 063**	**27,0**		**36,5**	**18,9**	**39,5**	**0,2**	**41,6**	**58,2**	**82,8**	**14 944**
	Hommes	CDD	6 728	10,1		45,2	17,7	38,1	0,0	38,4	61,6	84,8	5 706
		CDI	1 588	2,4		8,6	32,5	45,6	0,4	31,6	68,1	85,7	1 361
		Vacations	19	0,0		10,5	47,4	50,2	0,0	0,0	100,0	0,0	0
		Ensemble	**8 335**	**12,5**		**38,2**	**20,6**	**39,6**	**0,1**	**37,0**	**62,9**	**84,8**	**7 067**
	Ensemble des maîtres délégués	**CDD**	**21 779**	**32,5**	**69,1**	**43,0**	**15,9**	**38,1**	**0,1**	**41,2**	**58,8**	**83,1**	**18 085**
		CDI	**4 589**	**6,9**	**65,4**	**9,0**	**35,8**	**46,2**	**0,7**	**35,6**	**63,7**	**85,5**	**3 926**
		Vacations	**30**	**0,0**	**36,7**	**10,0**	**43,3**	**49,5**	**0,0**	**0,0**	**100,0**	**0,0**	**0**
		Ensemble	**26 398**	**39,4**	**68,4**	**37,0**	**19,4**	**39,5**	**0,2**	**40,2**	**59,7**	**83,4**	**22 011**
Ensemble des enseignants non titulaires		**CDD**	**51 526**	**77,0**	**62,1**	**44,1**	**15,5**	**37,9**	**0,2**	**31,1**	**68,7**	**87,7**	**45 204**
		CDI	**15 352**	**22,9**	**56,0**	**9,0**	**41,5**	**47,1**	**1,7**	**14,9**	**83,5**	**93,7**	**14 377**
		Vacations	**41**	**0,1**	**34,1**	**12,2**	**43,9**	**48,8**	**0,0**	**0,0**	**100,0**	**0,0**	**0**
		Ensemble	**66 919**	**100,0**	**60,7**	**36,0**	**21,5**	**40,0**	**0,6**	**27,3**	**72,1**	**89,0**	**59 581**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels non titulaires ou assimilés, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre (hors étudiants en préprofessionnalisation).
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

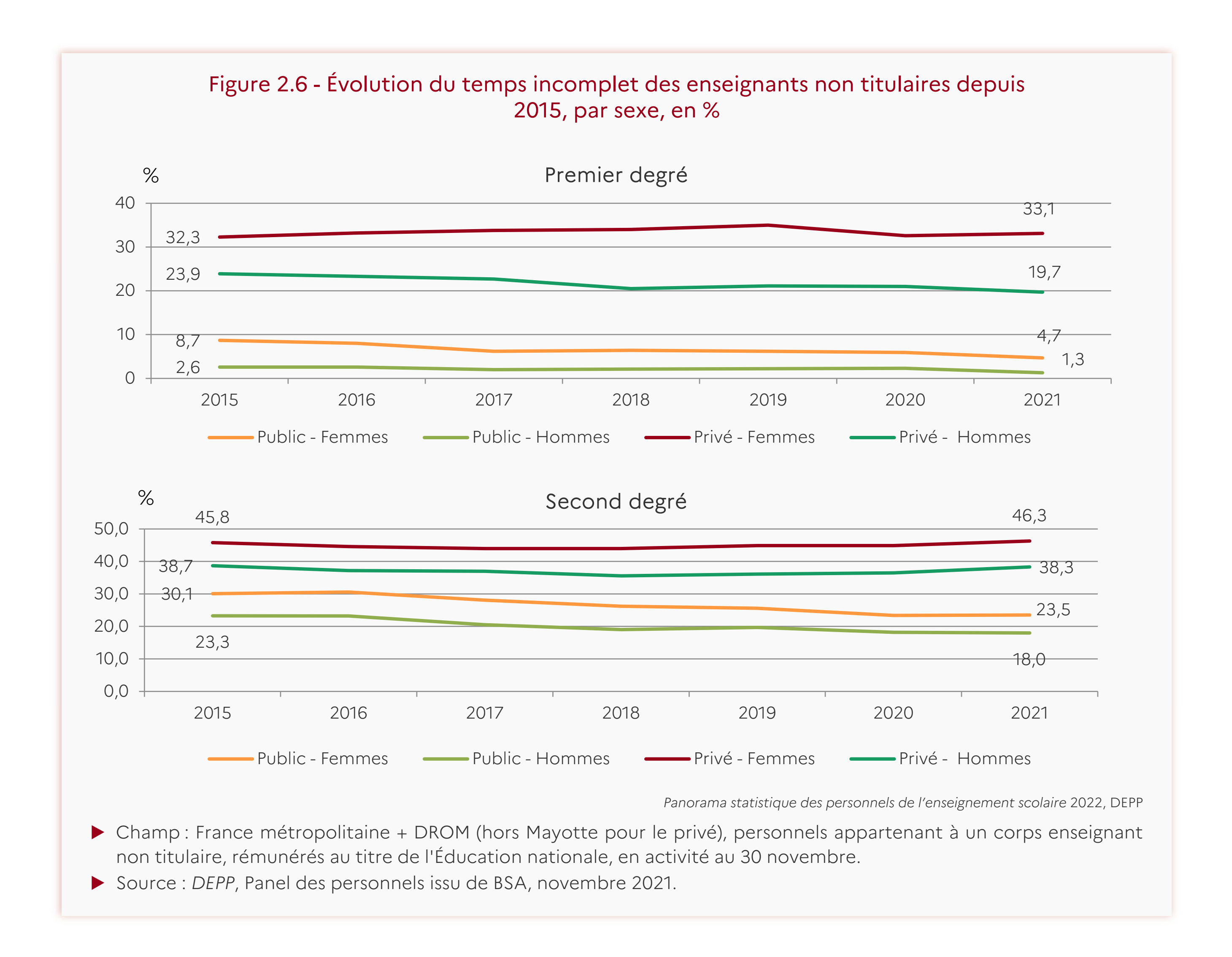


Figure 2.6 - Évolution du temps incomplet des enseignants non titulaires depuis 2015, par sexe, en %

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels appartenant à un corps enseignant non titulaire, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

La part des femmes selon la discipline et le service hebdomadaire moyen des enseignants du second degré en charge d'élèves à l'année

La part des femmes parmi les enseignants du second degré varie selon la discipline. Les femmes sont largement majoritaires dans les groupes de disciplines "langues" et "lettres": elles représentent respectivement 79 % et 83 % des effectifs dans le secteur public (**Tableau 2.5.1**), 87 % et 84 % dans le privé sous contrat (**Tableau 2.5.2**). À l'inverse, elles sont particulièrement peu présentes parmi les enseignants de "technologie" (15 % dans le public et 22 % dans le privé). Elles sont également minoritaires en éducation physique et sportive et dans les disciplines scientifiques du public.

Dans la très grande majorité des disciplines du public, la part des femmes est plus faible parmi les enseignants de plus de 55 ans que parmi l'ensemble des enseignants de cette discipline, particulièrement en « physique-chimie » où cette part est de 32 % (contre 43 % au total) (**Tableau 2.5.3**). Au contraire, en « éducation physique et sportive », la part de femmes est de 45 % parmi les enseignants de plus de 55 ans, soit davantage que dans la population totale (42 %).

En « économie et gestion », les femmes sont proportionnellement moins nombreuses parmi les enseignants de moins de 35 ans (56 % contre 66 % pour l'ensemble de cette discipline). Elles sont en revanche beaucoup plus nombreuses (83 %) chez les enseignants en « arts plastiques » de moins de 35 ans que dans l'ensemble des enseignants d'arts plastiques (70 %).

Dans le privé, la part des femmes parmi les plus de 55 ans est moins importante que parmi l'ensemble des enseignants pour la moitié des disciplines, en particulier, en « arts plastiques » (70 % contre 76 % parmi tous les enseignants), physique-chimie (47 % contre 51%), ou mathématiques (53 % contre 56 %).

Dans la plupart des disciplines, la part des enseignantes est moins forte parmi les moins de 35 ans que parmi l'ensemble des enseignants. En

« Economie-gestion », elles ne représentent que 60% des moins de 35 ans, contre 72% parmi l'ensemble des enseignants. Trois disciplines font exception : « technologie » (27% contre 22% pour l'ensemble de la discipline), « Arts plastiques (80% contre 76%) et « Physique-chimie » (52% de femmes de moins de 35ans, 51% quel que soit leur âge).

Le service hebdomadaire moyen d'un enseignant du second degré (y compris ceux à temps partiel ou incomplet) est plus élevé dans le secteur public que dans le secteur privé, et dans chaque secteur plus élevé pour les hommes (**Tableau 2.6**). Le service des enseignants présenté ici est établi sur une base hebdomadaire et se compose des heures consacrées à l'enseignement et à des activités complémentaires de l'enseignement (heures d'associations sportives par exemple) et des réductions de service (service accompli dans deux établissements de communes différentes, etc.). Les activités telles que les corrections de copies ou la préparation des cours, non comptabilisées, ne sont donc pas prises en compte. Dans le public, un homme a un service hebdomadaire de 18,9 heures, contre 18,3 heures pour une femme. Dans le secteur public, un homme fait en moyenne 0,6 heure supplémentaire annualisée de plus qu'une femme pour le corps des agrégés et des professeurs de chaire supérieure et 0,4 heure supplémentaire annualisée de plus pour les certifiés et les professeurs de lycée professionnel. Dans le secteur privé sous contrat, l'écart entre les hommes et les femmes est plus important pour les agrégés et les professeurs de chaire supérieure (1 HSA).

Tableau 2.5.1 - Part des femmes dans le second degré public pour les principaux groupes de disciplines depuis 2015, en %

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Philosophie	39,1	39,1	39,1	38,5	38,8	38,8	39,3
Lettres	79,2	79,3	79,4	79,5	79,5	79,4	79,4
Langues	83,2	83,1	83,0	83,0	83,0	83,0	82,8
Histoire-géographie	50,5	50,2	50,1	50,1	50,3	50,2	50,1
Sciences économiques et sociales	48,9	48,9	48,9	48,9	49,0	49,4	49,2
Mathématiques	44,7	44,5	44,3	44,4	44,5	44,5	44,5
Physique-chimie	42,9	42,9	42,8	42,9	42,8	42,8	42,7
Biologie-géologie	64,8	64,8	65,1	65,2	65,3	65,3	65,6
Éducation musicale	56,3	55,7	56,0	55,8	55,6	55,5	55,8
Arts plastiques	66,5	67,3	67,8	68,4	68,4	69,0	69,9
Éducation physique et sportive	43,7	43,4	43,2	43,0	42,7	42,4	42,0
Technologie	15,5	15,3	15,2	15,1	14,9	15,0	14,6
Économie et gestion	67,6	67,3	67,1	66,6	66,7	66,1	65,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Uniquement les enseignants en charge d'élèves à l'année, y compris stagiaires.

- Lecture : dans le secteur public, la part des femmes avec une discipline de poste "Philosophie" est passée de 39,1 % en 2015 à 39,3 % en 2021.
- Champ : France métropolitaine + DROM. Secteur public.
- Source : *DEPP*/ Bases relais.
- Série : https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530

Tableau 2.5.2 - Part des femmes dans le second degré privé sous contrat pour les principaux groupes de disciplines depuis 2015, en %

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Philosophie	44,7	44,0	44,1	43,5	44,1	43,0	42,7
Lettres	83,9	84,0	83,8	83,6	83,9	84,0	83,9
Langues	87,5	87,7	87,6	87,5	87,6	87,2	87,2
Histoire-géographie	58,5	58,2	57,8	57,5	57,2	56,9	56,8
Sciences économiques et sociales	58,5	58,2	57,6	56,4	56,7	55,6	55,1
Mathématiques	58,3	57,8	57,3	57,3	56,8	56,6	56,2
Physique-chimie	51,1	50,9	51,1	51,4	51,6	51,1	50,9
Biologie-géologie	72,2	71,6	71,5	71,6	71,9	72,0	71,7
Éducation musicale	60,8	60,7	59,9	59,2	59,6	59,2	59,4
Arts plastiques	72,2	72,2	73,4	74,3	74,9	75,4	76,0
Éducation physique et sportive	38,6	38,6	38,0	37,5	37,7	37,2	37,0
Technologie	22,8	22,5	22,4	22,8	22,7	22,6	22,2
Économie et gestion	73,6	73,5	73,2	73,0	72,5	72,2	71,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Uniquement les enseignants en charge d'élèves à l'année, y compris stagiaires.

- Lecture : dans le secteur privé sous contrat la part des femmes avec une discipline de poste "Philosophie" est passée de 44,7 % en 2015 à 42,7 % en 2021.
- Champ : France métropolitaine + DROM. Secteur privé sous contrat.
- Source : *DEPP*/ Bases relais.
- Série : https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530

Tableau 2.5.3 - Part des femmes dans le second degré pour les principaux groupes de disciplines en 2021 par tranche d'âge, en %

	Moins de 35 ans		De 35 à 55 ans		Plus de 55 ans	
	Public	Privé sous contrat	Public	Privé sous contrat	Public	Privé sous contrat
Philosophie	40,5	40,3	41,6	44,4	31,8	40,2
Lettres	78,3	81,3	80,4	84,8	76,5	82,7
Langues	80,9	84,0	83,8	88,0	81,5	87,6
Histoire-géographie	47,9	52,3	51,8	58,3	46,6	56,9
Sciences économiques et sociales	46,8	49,8	53,9	57,7	39,2	53,0
Mathématiques	45,0	53,1	46,3	57,9	35,9	52,5
Physique-chimie	41,8	52,3	44,9	51,6	32,1	46,5
Biologie-géologie	66,8	71,6	66,1	71,8	61,4	71,3
Éducation musicale	47,9	53,2	58,4	60,0	54,4	61,3
Arts plastiques	82,6	79,6	67,9	77,2	63,8	69,8
Éducation physique et sportive	35,6	35,7	44,2	36,8	45,1	39,8
Technologie	21,1	27,2	14,7	21,0	12,5	23,1
Économie et gestion	56,4	60,2	67,7	73,1	65,4	71,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Uniquement les enseignants en charge d'élèves à l'année, y compris stagiaires.

- Lecture : dans le secteur public, la part des femmes est de 40,5 % parmi les enseignants de philosophie de moins de 35 ans en 2021 et de 40,3 % dans le privé sous contrat.
- Champ : France métropolitaine + DROM. Secteurs public et privé sous contrat.
- Source : *DEPP*/ Bases relais.

Tableau 2.6 - Le service hebdomadaire moyen des enseignants par corps dans le second degré, 2021-2022

		Heures rémunérées									
		Enseignement		Autres activités (1)		Heures de pondération (2)		Service hebdomadaire total (3)		dont heures supplémentaires annualisées	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Second degré public	Agrégés et chaires supérieures	14,7	15,0	0,4	0,4	0,8	0,9	15,9	16,3	2,0	2,6
	Certifiés et assimilés	17,7	18,0	0,5	0,8	0,5	0,6	18,7	19,5	1,4	1,8
	PLP	18,9	19,5	0,2	0,2	0,1	0,1	19,2	19,8	1,8	2,2
	Autres titulaires (4)	20,4	20,5	0,4	0,6	0,2	0,2	21,0	21,3	0,6	0,8
	Total titulaires	**17,5**	**17,8**	**0,4**	**0,6**	**0,5**	**0,6**	**18,4**	**19,0**	**1,5**	**2,0**
	Non-titulaires (5)	**15,6**	**16,8**	**0,2**	**0,3**	**0,4**	**0,4**	**16,1**	**17,5**	**1,1**	**1,4**
	Ensemble second degré public	**17,4**	**17,7**	**0,4**	**0,6**	**0,5**	**0,6**	**18,3**	**18,9**	**1,5**	**1,9**
Second degré privé	Agrégés et chaires supérieures	14,6	14,7	0,3	0,4	0,9	0,8	15,7	15,9	2,2	3,2
	Certifiés et assimilés	17,7	17,8	0,3	0,7	0,5	0,6	18,5	19,1	1,6	2,0
	PLP	18,5	18,8	0,1	0,2	0,2	0,2	18,8	19,2	1,9	2,3
	Autres titulaires	18,0	16,1	0,2	0,3	0,1	0,2	18,3	16,6	0,5	0,9
	Total titulaires	**17,7**	**17,7**	**0,3**	**0,6**	**0,5**	**0,5**	**18,4**	**18,8**	**1,6**	**2,1**
	Non-titulaires (5)	**15,2**	**16,0**	**0,1**	**0,3**	**0,4**	**0,5**	**15,7**	**16,7**	**1,4**	**1,8**
	Ensemble second degré privé	**17,2**	**17,3**	**0,3**	**0,5**	**0,5**	**0,5**	**18,0**	**18,4**	**1,6**	**2,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Heures de réduction de service ainsi que les heures consacrées à des activités complémentaires à l'enseignement.

(2) Les heures d'enseignement des enseignants dans certains niveaux de formations sont pondérées pour prendre en compte les spécificités inhérentes à l'enseignement de ces formations. Une heure dispensée en STS par exemple compte comme une heure quinze de service.

(3) Y compris les pondérations.

(4) Majoritairement des enseignants du 1er degré.

(5) Dans le secteur public, professeurs contractuels et maîtres auxiliaires. Dans le secteur privé, maîtres auxiliaires, indemnitaires, vacataires et bénéficiaires de l'obligation d'emploi.

- Lecture : dans le secteur public, toutes disciplines et toutes modalités de service confondues, les hommes qui sont agrégés et professeurs de chaire supérieure ont un service moyen de 16,3 heures qui se décompose en 15,0 heures devant élèves, 0,4 heure dans une autre activité et 0,9 heure de pondération. Sur ce service moyen, 2,6 heures sont rémunérées en heure supplémentaire.
- Champ : France métropolitaine + DROM.
- Source : *DEPP*/ Bases relais.

Pyramides des âges des personnels enseignants des secteurs public et privé sous contrat (Figure 2.7)

Les enseignants du secteur public sont plus jeunes que leurs homologues du secteur privé.

En particulier, parmi les enseignants titulaires ou assimilés, les agrégés du public ont en moyenne 3 ans de moins que leurs homologues du privé (45,7 ans et 48,5 ans). Pour la plupart des autres corps enseignants, l'écart est de deux ans en faveur du public. Seuls les PLP ont une moyenne d'âge proche dans les deux secteurs (respectivement 48,2 ans dans le public, 48,1 ans dans le privé).

La proportion d'enseignants de moins de 35 ans est de 20 % dans le secteur public contre 17 % dans le privé, celle des 35-44 ans de 29 % dans le public contre 33 % dans le privé. Les 50 ans ou plus constituent un tiers des effectifs du public, et 39 % de ceux du privé.

La répartition par âge et par sexe varie selon le secteur d'enseignement et les corps. Dans les deux secteurs, les enseignants de moins de 35 ans des deux sexes sont plus fortement représentés parmi les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) que parmi les autres corps. Celui de professeurs des écoles comprend une forte proportion d'enseignants âgés de 40 à 49 ans dans les deux secteurs (de l'ordre de 36 %). Dans le privé, 37 % des professeurs des écoles ont 50 ans ou plus (28 % dans le public). Chez les enseignants non titulaires, la part des jeunes enseignants des deux sexes est la plus forte (entre 38 % et 34 % de moins de 35 ans selon le secteur et le sexe).

La part des femmes est très importante dans la plupart des corps enseignants des deux secteurs. Elles sont cependant proportionnellement moins nombreuses que les hommes à partir de 50 ans. Seuls deux corps font exception : les professeurs de chaire supérieure où leur part est équivalente et celui des PEPS, où elles sont plus nombreuses que leurs collègues masculins.

Figure 2.7 - Pyramides des âges des enseignants des principaux corps de titulaires des secteurs public et privé et des enseignants non-titulaires en novembre 2021

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels enseignants, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP-MENJ*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021

B. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC

En 2021-2022, 750 000 enseignants relèvent du secteur public, dont 48 % dans le premier degré et 52 % dans le second degré (**Tableau 2.7.1**).
Les professeurs des écoles constituent l'essentiel des effectifs du premier degré. Près d'un enseignant sur trois est professeur certifié, 4 % sont professeurs d'éducation physique et sportive, 7 % sont agrégés ou professeurs de lycée professionnel.

Les femmes représentent 71 % des enseignants du secteur public. Elles constituent 84 % des effectifs des professeurs des écoles du premier degré. Leur part parmi les enseignants titulaires du second degré est la plus forte chez les professeurs certifiés (65 %). Elles sont 54 % parmi les agrégés, 51 % chez les professeurs de lycée professionnel et 42 % chez les professeurs d'éducation physique et sportive. Le corps des professeurs de chaire supérieure, qui totalise moins de 1 % des effectifs enseignants du secteur public, est celui où les enseignantes sont les moins nombreuses (39 %).

Les enseignants sont en moyenne plus jeunes dans le premier degré (43 ans) que dans le second (45 ans) où 38 % d'entre eux ont 50 ans ou plus. Dans le premier degré, 28 % des enseignants sont dans cette tranche d'âge.
Le temps partiel concerne 9 % des enseignants dans le secteur public, dont 10 % dans le premier degré et 8 % dans le second degré.

À ces enseignants s'ajoutent 12 200 étudiants en préprofessionnalisation, population regroupant des apprentis-enseignants et des assistants de langue étrangère, tous non-titulaires (voir « **Définitions »** et **Tableau 2.7.2**). Six sur dix sont dans le second degré. Les femmes constituent 77 % de ces effectifs et sont, comme parmi les enseignants, très majoritaires dans le premier degré (87 %). Il s'agit essentiellement d'une population jeune, âgée en moyenne de 23,4 ans.

Tableau 2.7.1 - Répartition des enseignants du secteur public, par degré d'enseignement en 2021-2022

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
1er degré	Professeurs des écoles	F	296 314	39,5		21,7	27,0	42,8	11,0	96,5	284 415
		H	54 953	7,3		16,0	35,8	45,2	3,3	98,6	53 850
		Ensemble	**351 267**	**46,8**	**84,4**	**20,8**	**28,4**	**43,2**	**9,8**	**96,9**	**338 265**
	Instituteurs et instituteurs suppléants	F	914	0,1		9,3	72,9	50,8	7,4	96,9	851
		H	346	0,0		7,5	63,0	50,2	2,9	98,9	335
		Ensemble	**1 260**	**0,2**	**72,5**	**8,8**	**70,2**	**50,6**	**6,2**	**97,5**	**1 186**
	Titulaires	F	297 228	39,6		21,6	27,1	42,9	11,0	96,5	285 266
		H	55 299	7,4		16,0	36,0	45,3	3,3	98,6	54 185
		Ensemble	**352 527**	**47,0**	**84,3**	**20,7**	**28,5**	**43,2**	**9,8**	**96,9**	**339 452**
	Non titulaires	F	3 761	0,5		64,1	6,8	33,3	2,0	96,7	3 636
		H	845	0,1		60,2	6,9	34,2	0,9	99,0	836
		Ensemble	**4 606**	**0,6**	**81,7**	**63,4**	**6,8**	**33,5**	**1,8**	**97,1**	**4 473**
	Ensemble 1er degré	**F**	**300 989**	**40,1**		**22,2**	**26,9**	**42,7**	**10,9**	**96,5**	**288 903**
		H	**56 144**	**7,5**		**16,6**	**35,5**	**45,1**	**3,3**	**98,7**	**55 022**
		Ensemble	**357 133**	**47,6**	**84,3**	**21,3**	**28,2**	**43,1**	**9,7**	**96,9**	**343 924**
2nd degré	Professeurs de chaire supérieure	F	841	0,1		0,0	71,8	53,5	0,5	99,8	839
		H	1 326	0,2		0,0	71,2	53,8	0,0	99,8	1 319
		Ensemble	**2 167**	**0,3**	**38,8**	**0,0**	**71,4**	**53,7**	**0,2**	**99,8**	**2 158**
	Professeurs agrégés	F	28 127	3,8		15,4	36,7	45,4	10,2	96,8	27 111
		H	24 232	3,2		15,4	39,6	46,0	4,4	98,2	23 663
		Ensemble	**52 359**	**7,0**	**53,7**	**15,4**	**38,0**	**45,7**	**7,5**	**97,5**	**50 774**
	Professeurs certifiés	F	141 940	18,9		18,9	35,4	44,6	12,3	96,1	135942
		H	76 941	10,3		18,1	41,3	45,7	4,7	98,0	75138
		Ensemble	**218 881**	**29,2**	**64,8**	**18,6**	**37,5**	**45,0**	**9,6**	**96,8**	**211079**
	Professeurs d'éducation physique et sportive	F	11 504	1,5		23,2	32,9	43,7	9,3	97,1	11150
		H	15 820	2,1		30,4	28,2	42,0	3,9	98,3	15531
		Ensemble	**27 324**	**3,6**	**42,1**	**27,4**	**30,2**	**42,7**	**6,2**	**97,8**	**26681**
	Professeurs de lycée professionnels	F	28 160	3,8		10,0	46,3	47,7	7,3	97,5	27 281
		H	27 338	3,6		7,1	50,3	48,8	2,9	98,7	26 843
		Ensemble	**55 498**	**7,4**	**50,7**	**8,6**	**48,2**	**48,2**	**5,1**	**98,1**	**54 124**
	PEGC, Adjoints et chargés d'enseignement	F	347	0,0		0,0	100,0	60,8	17,3	94,0	316
		H	329	0,0		0,0	100,0	61,1	6,7	96,0	312
		Ensemble	**676**	**0,1**	**51,3**	**0,0**	**100,0**	**61,0**	**12,1**	**95,0**	**628**
	Titulaires	F	210 919	28,1		17,3	37,2	45,1	11,1	96,4	202 638
		H	145 986	19,5		16,7	41,7	46,1	4,2	98,2	142 806
		Ensemble	**356 905**	**47,6**	**59,1**	**17,1**	**39,0**	**45,5**	**8,3**	**97,2**	**345 444**
	Non titulaires	F	18 777	2,5		31,2	23,9	41,1	1,1	91,0	17 084
		H	17 138	2,3		32,3	25,8	41,4	0,3	93,5	16 014
		Ensemble	**35 915**	**4,8**	**52,3**	**31,8**	**24,8**	**41,2**	**0,7**	**92,2**	**33 098**
	Ensemble 2nd degré	**F**	**229 696**	**30,6**		**18,5**	**36,1**	**44,8**	**10,3**	**96,0**	**219 722**
		H	**163 124**	**21,8**		**18,4**	**40,0**	**45,6**	**3,8**	**97,7**	**158 820**
		Ensemble	**392 820**	**52,4**	**58,5**	**18,4**	**37,7**	**45,1**	**7,6**	**96,7**	**378 542**

Tableau 2.7.1 (suite)

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Ensemble titulaires	**F**	**508 147**	**67,8**		**19,8**	**31,3**	**43,8**	**11,1**	**96,5**	**487 904**
	H	**201 285**	**26,8**		**16,5**	**40,1**	**45,8**	**4,0**	**98,3**	**196 991**
	Ensemble	**709 432**	**94,6**	**71,6**	**18,9**	**33,8**	**44,4**	**9,0**	**97,0**	**684 896**
Ensemble non titulaires	**F**	**22 538**	**3,0**		**36,7**	**21,1**	**39,8**	**1,3**	**91,9**	**20 720**
	H	**17 983**	**2,4**		**33,6**	**24,9**	**41,0**	**0,3**	**93,7**	**16 850**
	Ensemble	**40 521**	**5,4**	**55,6**	**35,3**	**22,8**	**40,3**	**0,8**	**92,7**	**37 571**
Ensemble 1er et 2nd degré public, titulaires et non titulaires	**F**	**530 685**	**70,8**		**20,6**	**30,9**	**43,6**	**10,6**	**96,3**	**508 625**
	H	**219 268**	**29,2**		**17,9**	**38,9**	**45,4**	**3,7**	**98,0**	**213 842**
	Ensemble	**749 953**	**100,0**	**70,8**	**19,8**	**33,2**	**44,2**	**8,6**	**96,8**	**722 466**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 2.7.2 - Répartition des étudiants en préprofessionnalisation du secteur public, par degré d'enseignement en 2021-2022

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Age moyen	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Étudiants en pré-professionnalisation dans le premier degré	F	4 441	36,4		23,4	46,8	2 078
	H	679	5,6		24,3	47,9	325
	Ensemble	**5 120**	**41,9**	**86,7**	**23,5**	**46,9**	**2 403**
Étudiants en pré-professionnalisation dans le second degré	F	4 966	40,7		23,3	76,1	3 779
	H	2 122	17,4		23,5	66,5	1 412
	Ensemble	**7 088**	**58,1**	**70,1**	**23,4**	**73,2**	**5 191**
Ensemble des étudiants en préprofessionnalisation	**F**	**9 407**	**77,1**		**23,4**	**62,3**	**5 857**
	H	**2 801**	**22,9**		**23,7**	**62,0**	**1 737**
	Ensemble	**12 208**	**100,0**	**77,1**	**23,4**	**62,2**	**7 594**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels non titulaires du secteur public en préprofessionnalisation, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

C. LES ENSEIGNANTS DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT

142 400 enseignants exercent leur activité dans l'enseignement privé sous contrat, dont 33 % dans le premier degré (**Tableau 2.8.1**). Les professeurs des écoles représentent 28 % de l'ensemble des enseignants du privé et les maîtres délégués du premier degré, enseignants rémunérés sur une échelle de non-titulaires, constituent 5 % de cette population.

Le second degré regroupe 67 % des enseignants du privé : 38 % sont des professeurs certifiés, 8 % des professeurs de lycée professionnel, 4 % des professeurs d'éducation physique et sportive et 2 % des professeurs agrégés.

La part des enseignants rémunérés sur une échelle de non-titulaires est plus forte dans le secteur privé sous contrat que dans le secteur public, quel que soit le degré d'enseignement. Cette forte proportion s'explique par le recours fréquent aux maîtres délégués pour les remplacements, en l'absence d'enseignants dédiés à cette fonction (cf. « **Définitions** »).

Les enseignants du second degré ont en moyenne un an et demi de plus que ceux du premier degré (45,9 ans contre 44 ,4 ans).

Le temps partiel au sens strict, c'est-à-dire qui n'inclut pas le temps incomplet, concerne 9 % des enseignants du privé, et 11 % des enseignants assimilés titulaires. Pour ces derniers, il est plus fréquent dans le premier degré que dans le second (13 % des assimilés titulaires contre 9 %). Les maîtres délégués n'ont quasiment pas recours au temps partiel, mais exercent fréquemment à temps incomplet (**Tableau 2.4**).

Les étudiants en préprofessionnalisation, essentiellement des contractuels alternants, sont peu nombreux dans le secteur privé (**Tableau 2.8.2**). Contrairement au public, ils sont surtout en fonction dans le premier degré. Les femmes sont largement majoritaires (83,2%) parmi ces étudiants, dont l'âge moyen est de 25,5 ans.

Tableau 2.8.1 - Répartition des enseignants du secteur privé sous contrat, par degré d'enseignement en 2021-2022

			Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
1er degré	Professeurs des écoles	F	36 190	25,4		14,2	36,9	45,4	13,9	93,9	33 936
		H	3 321	2,3		9,6	39,9	46,7	5,6	96,1	3 191
		Ensemble	**39 511**	**27,8**	**91,6**	**13,8**	**37,2**	**45,5**	**13,2**	**94,1**	**37 127**
	Instituteurs	F	43	0,0		0,0	74,4	53,0	30,2	77,3	33
		H	4	0,0		0,0	75,0	50,5	25,0	37,5	2
		Ensemble	**47**	**0,0**	**91,5**	**0,0**	**74,5**	**52,8**	**29,8**	**73,9**	**35**
	Enseignants du 1er degré échelle de rémunération de titulaires	F	36 233	25,5		14,2	37,0	45,4	13,9	93,9	33 969
		H	3 325	2,3		9,6	39,9	46,7	5,6	96,1	3 193
		Ensemble	**39 558**	**27,8**	**91,6**	**13,8**	**37,2**	**45,5**	**13,2**	**94,0**	**37 162**
	Maîtres délégués du 1er degré	F	6 388	4,5		41,1	13,7	38,0	0,2	84,9	5 419
		H	585	0,4		47,7	9,4	36,7	0,3	91,5	535
		Ensemble	**6 973**	**4,9**	**91,6**	**41,6**	**13,3**	**37,9**	**0,2**	**85,4**	**5 955**
	Ensemble 1er degré	**F**	**42 621**	**29,9**		**18,2**	**33,5**	**44,3**	**11,8**	**92,5**	**39 388**
		H	**3 910**	**2,7**		**15,3**	**35,3**	**45,2**	**4,8**	**95,4**	**3 728**
		Ensemble	**46 531**	**32,7**	**91,6**	**18,0**	**33,7**	**44,4**	**11,2**	**92,8**	**43 116**
2nd degré	Professeurs de chaire supérieure	F	18	0,0		0,0	83,3	56,9	0,0	98,6	18
		H	45	0,0		0,0	95,6	58,1	2,2	97,0	44
		Ensemble	**63**	**0,0**	**28,6**	**0,0**	**92,1**	**57,8**	**1,6**	**97,4**	**61**
	Professeurs agrégés	F	1 827	1,3		7,5	42,3	47,6	7,8	95,9	1 752
		H	1 405	1,0		5,3	52,2	49,7	4,6	95,8	1 346
		Ensemble	**3 232**	**2,3**	**56,5**	**6,5**	**46,6**	**48,5**	**6,4**	**95,9**	**3 097**
	Professeurs certifiés	F	39 223	27,6		12,3	43,8	46,9	11,9	93,7	36 721
		H	15 436	10,8		12,1	48,4	47,7	5,1	92,9	14 334
		Ensemble	**54 659**	**38,4**	**71,8**	**12,3**	**45,1**	**47,2**	**9,9**	**93,5**	**51 055**
	Professeurs d'éducation physique et sportive	F	2 436	1,7		18,0	36,0	45,0	9,6	95,1	2 315
		H	3 899	2,7		18,5	33,6	44,6	4,0	95,5	3 721
		Ensemble	**6 335**	**4,4**	**38,5**	**18,3**	**34,5**	**44,8**	**6,2**	**95,3**	**6 036**
	Professeurs de lycées professionnels	F	7 101	5,0		6,9	52,0	48,8	9,4	94,6	6 713
		H	3 999	2,8		4,9	56,4	49,7	4,5	94,8	3 790
		Ensemble	**11 100**	**7,8**	**64,0**	**6,2**	**53,6**	**49,1**	**7,6**	**94,7**	**10 502**
	Adjoints, chargés d'enseignement, PEGC	F	358	0,3		0,0	92,5	56,0	17,6	82,5	291
		H	195	0,1		0,0	92,3	56,7	7,2	74,8	145
		Ensemble	**553**	**0,4**	**64,7**	**0,0**	**92,4**	**56,3**	**13,9**	**79,8**	**436**
	Maîtres auxiliaire sur contrat définitif	F	292	0,2		0,3	69,9	53,4	14,4	85,0	241
		H	174	0,1		0,6	67,2	53,7	7,5	80,6	139
		Ensemble	**466**	**0,3**	**62,7**	**0,4**	**68,9**	**53,5**	**11,8**	**83,3**	**381**
	Enseignants du 2nd degré échelle de rémunération de titulaires	F	51 255	36,0		11,5	45,0	47,2	11,3	93,8	48 049
		H	25 153	17,7		11,4	48,2	47,8	4,8	93,5	23 519
		Ensemble	**76 408**	**53,7**	**67,1**	**11,5**	**46,1**	**47,4**	**9,2**	**93,7**	**71 568**
	Maîtres délégués du 2nd degré	F	11 675	8,2		34,0	21,7	40,3	0,2	81,6	9 524
		H	7 750	5,4		37,5	21,5	39,8	0,1	84,3	6 532
		Ensemble	**19 425**	**13,6**	**60,1**	**35,4**	**21,6**	**40,1**	**0,2**	**82,7**	**16 056**
	Ensemble 2nd degré	**F**	**62 930**	**44,2**		**15,7**	**40,7**	**45,9**	**9,3**	**91,6**	**57 574**
		H	**32 903**	**23,1**		**17,5**	**41,9**	**45,9**	**3,7**	**91,4**	**30 050**
		Ensemble	**95 833**	**67,3**	**65,7**	**16,3**	**41,1**	**45,9**	**7,4**	**91,5**	**87 624**

Tableau 2.8.1 (suite)

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Part des moins de 35 ans (en %)	Part des 50 ans ou plus (en %)	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Ensemble sur une échelle de rémunération de titulaires	**F**	**87 488**	**61,5**		**12,6**	**41,7**	**46,5**	**12,4**	**93,8**	**82 018**
	H	**28 478**	**20,0**		**11,2**	**47,2**	**47,7**	**4,9**	**93,8**	**26 711**
	Ensemble	**115 966**	**81,5**	**75,4**	**12,3**	**43,0**	**46,8**	**10,5**	**93,8**	**108 729**
Ensemble des maîtres délégués	**F**	**18 063**	**12,7**		**36,5**	**18,9**	**39,5**	**0,2**	**82,8**	**14 944**
	H	**8 335**	**5,9**		**38,2**	**20,6**	**39,6**	**0,1**	**84,8**	**7 067**
	Ensemble	**26 398**	**18,5**	**68,4**	**37,0**	**19,4**	**39,5**	**0,2**	**83,4**	**22 011**
Ensemble 1er et 2nd degré privé, titulaires et non titulaires	**F**	**105 551**	**74,1**		**16,7**	**37,8**	**45,3**	**10,3**	**91,9**	**96 962**
	H	**36 813**	**25,9**		**17,3**	**41,2**	**45,8**	**3,8**	**91,8**	**33 778**
	Ensemble	**142 364**	**100,0**	**74,1**	**16,9**	**38,7**	**45,4**	**8,6**	**91,9**	**130 740**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM hors Mayotte, personnels appartenant à un corps enseignant du secteur privé, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 2.8.2 - Répartition des étudiants en préprofessionnalisation du secteur privé, par degré d'enseignement en 2021-2022

		Effectifs	% sur total	Part des femmes (en %)	Age moyen	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Étudiants en pré-professionnalisation dans le premier degré	F	505	68,1		25,3	33,1	167
	H	48	6,5		26,9	33,0	16
	Ensemble	**553**	**74,5**	**91,3**	**25,4**	**33,1**	**183**
Étudiants en pré-professionnalisation dans le second degré	F	112	15,1		26,3	33,3	37
	H	77	10,4		25,0	33,3	26
	Ensemble	**189**	**25,5**	**59,3**	**25,8**	**33,3**	**63**
Ensemble des étudiants en préprofessionnalisation	**F**	**617**	**83,2**		**25,5**	**33,2**	**205**
	H	**125**	**16,8**		**25,7**	**33,2**	**41**
	Ensemble	**742**	**100,0**	**83,2**	**25,5**	**33,2**	**246**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM hors Mayotte, personnels non titulaires du secteur privé en préprofessionnalisation rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

D. ANNEXES

Tableau 2.9 -Évolution des effectifs des enseignants des secteurs public et privé depuis la rentrée scolaire 2015

		2015		2016		2017		2018	
		Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %
Secteur public	Prof. des écoles	340 750	82,4	345 252	82,8	348 710	83,2	351 208	83,5
	Instituteurs	4 696	69,9	3 969	70,0	3 202	69,6	2 520	69,9
	Enseignants non titulaires	1 419	77,9	1 931	77,9	2 732	79,8	3 297	81,6
	Corps du 1er degré	346 865	82,2	351 152	82,6	354 644	83,1	357 025	83,4
	Prof. chaire sup.	2 176	34,9	2 172	36,2	2 174	36,9	2 152	37,3
	Agrégés	48 689	52,2	49 383	52,5	50 057	52,9	50 802	53,3
	Certifiés	220 118	64,5	221 099	64,5	221 634	64,6	221 687	64,7
	PEPS	27 604	43,9	27 865	43,5	28 013	43,2	27 921	42,9
	PLP	58 969	50,0	58 980	50,3	58 678	50,6	58 218	50,7
	PEGC- Adjoints & chargés d'ens.	3 147	52,3	2 642	52,4	2 148	52,4	1 721	52,2
	Enseignants non titulaires	30 222	54,0	32 902	53,6	36 565	52,8	36 987	52,6
	Corps du 2nd degré	390 925	58,2	395 043	58,3	399 269	58,3	399 488	58,4
Ensemble enseignants du secteur public		**737 790**	**69,5**	**746 195**	**69,7**	**753 913**	**69,9**	**756 513**	**70,2**
Secteur privé sous contrat	Prof. des écoles	39 848	91,1	39 859	91,2	39 920	91,3	39 856	91,4
	Instituteurs	876	93,0	699	93,1	533	93,1	317	92,7
	Maitres délégués	5 641	91,8	6 065	91,5	6 517	92,0	6 446	91,4
	Effectifs du 1er degré	46 365	91,2	46 623	91,3	46 970	91,4	46 619	91,4
	Prof. chaire sup.	50	30,0	49	26,5	54	22,2	52	25,0
	Agrégés	2 872	51,6	2 955	52,5	3 026	53,8	3 079	54,4
	Certifiés	52 650	71,6	53 641	71,7	54 348	71,8	54 541	71,8
	PEPS	5 869	41,2	6 076	40,5	6 249	39,8	6 343	39,2
	PLP	10 732	63,4	10 922	63,7	11 192	63,9	11 222	64,0
	PEGC- Adjoints & chargés d'ens.	1 690	66,0	1 379	64,5	1 147	63,8	962	64,6
	Maitres aux. sur contrat définitif	18 141	64,3	18 783	63,7	19 224	62,8	19 051	62,1
	Maîtres délégués	3 169	63,3	2 041	62,8	1 217	62,0	885	61,1
	Effectifs du 2nd degré	95 173	66,4	95 846	66,3	96 457	66,2	96 135	66,1
Ensemble enseignants du secteur privé sous contrat		**141 538**	**74,5**	**142 469**	**74,5**	**143 427**	**74,5**	**142 754**	**74,3**

Tableau 2.9 (suite)

		2019		2020		2021	
		Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %
Secteur public	Prof. des écoles	352 172	83,8	353 614	84,0	351 267	84,4
	Instituteurs	2 001	70,0	1 627	70,7	1 260	72,5
	Enseignants non titulaires	2 916	79,7	3 445	81,4	4 606	81,7
	Corps du 1er degré	357 089	83,7	358 686	83,9	357 133	84,3
	Prof. chaire sup.	2 149	38,1	2 168	38,2	2 167	38,8
	Agrégés	51 440	53,5	51 929	53,5	52 359	53,7
	Certifiés	220 676	64,8	220 308	64,9	218 881	64,8
	PEPS	27 763	42,7	27 582	42,4	27 324	42,1
	PLP	57 532	50,7	56 721	50,7	55 498	50,7
	PEGC- Adjoints & chargés d'ens.	1 340	52,3	985	52,2	676	51,3
	Enseignants non titulaires	35 315	52,4	36 516	52,5	35 915	52,3
	Corps du 2nd degré	396 215	58,4	396 209	58,5	392 820	58,5
Ensemble enseignants du secteur public		**753 304**	**70,4**	**754 895**	**70,6**	**749 953**	**70,8**
Secteur privé sous contrat	Prof. des écoles	39 955	91,5	39 899	91,5	39 511	91,6
	Instituteurs	126	92,1	72	91,7	47	91,5
	Maitres délégués	6 332	91,6	7 119	91,5	6 973	91,6
	Effectifs du 1er degré	46 413	91,5	47 090	91,5	46 531	91,6
	Prof. chaire sup.	61	27,9	64	25,0	63	28,6
	Agrégés	3 104	55,0	3 157	55,7	3 232	56,5
	Certifiés	54 767	71,8	54 841	71,9	54 659	71,8
	PEPS	6 358	39,0	6 380	38,7	6 335	38,5
	PLP	11 263	63,9	11 197	64,0	11 100	64,0
	PEGC- Adjoints & chargés d'ens.	782	64,5	650	64,8	553	64,7
	Maitres aux. sur contrat définitif	18 866	61,5	19 559	60,9	19 425	60,1
	Maîtres délégués	656	61,7	557	62,7	466	62,7
	Effectifs du 2nd degré	95 857	66,0	96 405	65,9	95 833	65,7
Ensemble enseignants du secteur privé sous contrat		**142 270**	**74,3**	**143 495**	**74,3**	**142 364**	**74,1**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte pour le privé), personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors étudiants en préprofessionnalisation).
- Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

POUR EN SAVOIR PLUS

Thomas J.-E., 2022, « Les heures supplémentaires des enseignants à la rentrée 2021 dans les établissements du second degré », *Note d'information*, n° 22.18, DEPP.

Thomas J.-E., 2021, « Les professeurs principaux à la rentrée 2020 » *Note d'information*, n° 21.35, DEPP.

Thomas J.-E., 2020, « Les effectifs d'élèves à chaque heure de cours dans le second degré en 2019 », *Note d'information*, n° 20.43, DEPP.

DEPP, 2022, Repères et références statistiques, chap. 8 « Les personnels ».

Série chronologiques: https://www.education.gouv.fr/series-chronologiques-de-donnees-statistiques-sur-le-systeme-educatif-12530

3. Effectifs et caractéristiques des personnels non enseignants du secteur public

A. L'ensemble des personnels non enseignants 55
B. Les filières professionnelles 61
C. Annexes 71

CHIFFRES-CLÉS 2021-2022

- **297 400 personnels non enseignants**
  dont 80% de femmes

- **18 300 (6 %) personnels d'encadrement**
- **201 900 (68 %) personnels de la vie scolaire**
- **66 300 (22 %) personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)**
- **11 000 (4 %) ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)**

- **103 400 (35 %) titulaires** dont 100% chez les personnels d'encadrement

- **194 000 (65 %) non-titulaires**
  179 500 personnels d'assistance éducative (soit 100 % d'entre eux)
  11 000 personnels ASS et ITRF (soit 15 % d'entre eux)
  3 400 personnels d'éducation (soit 15 % d'entre eux)

- **11 % des personnels titulaires non enseignants sont à temps partiel**
  Parmi les personnels non-titulaires, le temps incomplet concerne :
  55 % des AED et 97 % des AESH
  18 % des personnels ASS et 16 % des ITRF

SOURCES

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir **des données du panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)** (voir sources chapitre 1)

Avertissement :
Les effectifs présentés concernent les personnes présentes au 30 novembre, et non celles ayant été présentes à un moment ou à un autre de l'année scolaire. Ce choix de concept joue en particulier sur les effectifs des populations les moins stables, et notamment ceux des assistants d'éducation (AED) et accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH). Par ailleurs, les effectifs des AED et AESH sont sous-estimés pour l'année scolaire 2015-2016.

CHAMP

Ce chapitre porte sur les corps des personnels non enseignants du secteur public. En sont donc exclus les personnels non enseignants du secteur privé.
Dans cet ensemble sont retenus les agents en activité rémunérés au titre de l'Éducation nationale au cours de l'année 2021-2022.

Le champ géographique retenu est celui de la France métropolitaine et des DROM.
Les personnels dénombrés relèvent tous de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » (MIES) du budget de l'État, à l'exclusion de l'enseignement technique agricole.

DEFINITION

Présentation par corps
Les personnels sont classés dans ce chapitre en fonction de leur corps d'appartenance.

Cette présentation diffère de celle qui prévaut dans les pages consacrées aux effectifs des personnels au chapitre 8 de la publication de la DEPP, Repères et références statistiques sur les enseignements, la formation et la recherche (RERS), où les agents sont recensés selon l'activité ou mission qu'ils pratiquent majoritairement au cours de l'année scolaire (voir définition chapitre 1)

Personnels non enseignants
Les corps des personnels non enseignants sont nombreux et concernent des domaines d'activité professionnelle très variés. Ils sont classés en plusieurs groupes :

- Le groupe des personnels d'encadrement est composé des personnels de direction d'établissement, des personnels d'inspection et de l'encadrement supérieur, qui inclut les recteurs, vice-recteurs et conseillers, le secrétaire général de l'académie de Paris, l'Inspection générale (IGEN, IGAENR), les directeurs académiques des services de l'Éducation nationale (DASEN) et leurs adjoints, les directeurs, sous-directeurs et les personnels d'encadrement de l'administration centrale ainsi que les administrateurs civils (de l'Éducation nationale, et de l'Enseignement supérieur) et les experts de haut niveau.
- La vie scolaire regroupe les personnels d'éducation, et notamment les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale, qui remplacent, depuis le 1er septembre 2017, les psychologues scolaires et conseillers d'orientation-psychologues. Depuis cette date, une partie des corps enseignants du premier degré a basculé dans celui des psychologues de l'Éducation nationale. Afin d'harmoniser les données présentées dans les évolutions d'effectifs, les corps enseignants du premier degré sur des fonctions de psychologues scolaires avant 2017 ont été intégrés aux personnels de vie scolaire.
- Le groupe « vie scolaire » comprend également les personnels d'assistance éducative (assistants d'éducation, accompagnants d'élèves en situation de handicap).
- Les personnels administratifs, sociaux et de santé.
- Les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

Temps partiel
Le temps partiel défini dans ce chapitre n'inclut pas le temps incomplet, qui correspond à un service d'une durée inférieure à l'obligation de service réglementaire. Le temps incomplet concerne essentiellement les personnels non titulaires et est abordé dans ce chapitre de manière spécifique pour cette catégorie de personnels.

A. L'ENSEMBLE DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

297 400 personnels non enseignants exercent leurs fonctions au titre de l'Éducation nationale pour l'année 2021-2022 (**Tableau 3.1**). Dans ce groupe d'agents sont regroupées des filières professionnelles variées. Les personnels d'encadrement, qui ont des fonctions de direction, d'inspection ou font partie de l'encadrement supérieur (par exemple les recteurs, inspecteurs généraux, directeurs académiques des services de l'Éducation nationale) représentent 6 % de cette population. Les effectifs des agents dont les activités relèvent de la vie scolaire, les personnels d'éducation et ceux d'assistance éducative, sont les plus importants (68 %). Les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) représentent 22 % des non enseignants et 4 % sont des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF).

L'âge moyen des personnels non enseignants est de 43 ans mais diffère selon les corps et les filières. Il varie entre 39,6 ans chez les personnels d'assistance éducative et 52,2 ans pour ceux d'encadrement supérieur.

Tableau 3.1 - Répartition des personnels non enseignants (hors apprentis) par filière professionnelle et statut en 2021-2022

			Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels d'encadrement	Personnels de direction	F	7 169	2,4		0,5	62,5	51,5	0,3	99,9	7 161
		H	6 344	2,1		0,7	64,6	52,0	0,1	99,9	6 335
		Ensemble	**13 513**	**4,5**	**53,1**	**0,6**	**63,5**	**51,8**	**0,2**	**99,9**	**13 496**
	Personnels d'inspection	F	1 728	0,6		0,2	70,5	53,2	0,2	100,0	1 728
		H	1 603	0,5		0,1	70,0	53,3	0,0	99,9	1 601
		Ensemble	**3 331**	**1,1**	**51,9**	**0,2**	**70,3**	**53,3**	**0,1**	**100,0**	**3 329**
	Encadrement supérieur	F	581	0,2		0,5	69,9	53,3	0,2	99,4	577
		H	828	0,3		0,5	72,0	53,9	0,1	100,0	827
		Ensemble	**1 409**	**0,5**	**41,2**	**0,5**	**71,1**	**53,7**	**0,1**	**99,8**	**1 404**
	Ensemble personnels d'encadrement	**F**	**9 478**	**3,2**		**0,5**	**64,5**	**52,0**	**0,2**	**99,9**	**9 466**
		H	**8 775**	**3,0**		**0,6**	**66,3**	**52,4**	**0,1**	**99,9**	**8 763**
		Ensemble	**18 253**	**6,1**	**51,9**	**0,5**	**65,3**	**52,2**	**0,2**	**99,9**	**18 229**
Vie scolaire	Personnels d'éducation[1]	F	17 788	6,0		19,9	39,5	45,2	6,7	96,8	17 150
		H	4 567	1,5		16,3	47,4	47,1	2,3	98,2	4 471
		Ensemble	**22 355**	**7,5**	**79,6**	**19,1**	**41,1**	**45,6**	**5,8**	**97,1**	**21 622**
	Personnels d'assistance éducative	F	146 325	49,2		31,5	28,4	41,3	0,1	66,4	97 202
		H	33 200	11,2		69,0	11,4	32,3	0,0	75,0	24 904
		Ensemble	**179 525**	**60,4**	**81,5**	**38,5**	**25,3**	**39,6**	**0,1**	**68,0**	**122 106**
	Ensemble personnels de vie scolaire	**F**	**164 113**	**55,2**		**30,3**	**29,6**	**41,7**	**0,8**	**69,7**	**114 352**
		H	**37 767**	**12,7**		**62,6**	**15,8**	**34,1**	**0,3**	**77,8**	**29 375**
		Ensemble	**201 880**	**67,9**	**81,3**	**36,3**	**27,0**	**40,3**	**0,7**	**71,2**	**143 727**
Personnels ASS (administratifs, sociaux et de santé)	Filière administrative	F	44 059	14,8		11,1	50,1	48,0	11,7	96,5	42 050
		H	8 481	2,9		14,0	46,0	47,0	2,9	98,7	8 278
		Ensemble	**52 540**	**17,7**	**83,9**	**11,6**	**49,4**	**47,8**	**10,3**	**96,9**	**50 328**
	Filière santé et sociale	F	12 755	4,3		11,9	48,1	48,0	25,8	91,9	11 566
		H	597	0,2		11,7	49,1	48,4	7,9	95,2	566
		Ensemble	**13 352**	**4,5**	**95,5**	**11,9**	**48,2**	**48,1**	**25,0**	**92,1**	**12 132**
	Filière technique	F	175	0,1		12,0	57,7	48,8	1,7	88,8	150
		H	233	0,1		14,2	52,4	47,9	1,7	98,2	222
		Ensemble	**408**	**0,1**	**42,9**	**13,2**	**54,7**	**48,3**	**1,7**	**94,2**	**372**
	Ensemble des personnels ASS	**F**	**56 989**	**19,2**		**11,3**	**49,7**	**48,0**	**14,9**	**95,5**	**53 766**
		H	**9 311**	**3,1**		**13,9**	**46,4**	**47,1**	**3,2**	**98,4**	**9 066**
		Ensemble	**66 300**	**22,3**	**86**	**11,6**	**49,2**	**47,9**	**13,2**	**95,9**	**62 832**
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation		F	5 968	2,0		12,6	52,7	48,1	17,1	94,9	5 626
		H	5 017	1,7		13,6	47,0	47,2	4,0	98,6	4 908
		Ensemble	**10 985**	**3,7**	**54,3**	**13,1**	**50,1**	**47,7**	**11,1**	**96,6**	**10 534**
Ensemble des titulaires		**F**	**78 558**	**26,4**		**8,7**	**52,9**	**48,9**	**13,4**	**96,8**	**75 274**
		H	**24 839**	**8,4**		**6,3**	**56,5**	**49,9**	**2,4**	**99,2**	**24 492**
		Ensemble	**103 397**	**34,8**	**76**	**8,1**	**53,8**	**49,2**	**10,8**	**97,4**	**99 766**
Ensemble des non titulaires		**F**	**157 990**	**53,1**		**31,7**	**28,2**	**41,3**	**0,2**	**68,3**	**107 937**
		H	**36 031**	**12,1**		**67,0**	**12,2**	**32,8**	**0,0**	**76,7**	**27 620**
		Ensemble	**194 021**	**65,2**	**81,4**	**38,2**	**25,3**	**39,7**	**0,2**	**69,9**	**135 557**
Ensemble titulaires et non titulaires		**F**	**236 548**	**79,5**		**24,0**	**36,4**	**43,8**	**4,6**	**77,7**	**183 210**
		H	**60 870**	**20,5**		**42,2**	**30,3**	**39,8**	**1,0**	**85,8**	**52 112**
		Ensemble	**297 418**	**100,0**	**79,5**	**27,8**	**35,2**	**43,0**	**3,8**	**79,4**	**235 322**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Les personnels d'éducation regroupent les conseillers principaux d'éducation, les psychologues de l'Éducation nationale, les conseillers d'orientation psychologue et les personnels d'éducation non titulaires.

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
- Source : DEPP, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Les femmes sont majoritaires (80 %), mais leur part varie fortement entre les filières professionnelles et les corps au sein de ces filières : 86 % de femmes parmi les ASS (96 % dans la filière santé et sociale), 81 % chez les personnels de vie scolaire, 52 % parmi les personnels d'encadrement (41 % dans l'encadrement supérieur) et 54 % chez les ITRF.

Sur la période 2015/2020, la progression de la part des femmes est très nette chez les personnels de vie scolaire : de 71 % en 2015, leur part s'élève à 81 % en 2021 (**Figure 3.1**). Elle augmente également dans les corps d'encadrement, de 47 % à 52 % sur la même période. Chez les ASS la proportion de femmes reste stable et diminue légèrement chez les ITRF.

Les agents non titulaires représentent près des deux tiers des non-enseignants (65 %) en raison du nombre très important des personnels d'assistance éducative – assistants d'éducation (AED) et accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH) –, tous non-titulaires (**Tableau 3.1**). Leur part augmente depuis 2015 dans chaque filière professionnelle : de 10 % en 1015, elle se situe à 14 % pour les ASS et 13 % pour les ITRF en 2021 (**Figure 3.2**). Leur part passe de 82 % en 2015 à 91 % en 2021 parmi les personnels de vie scolaire.

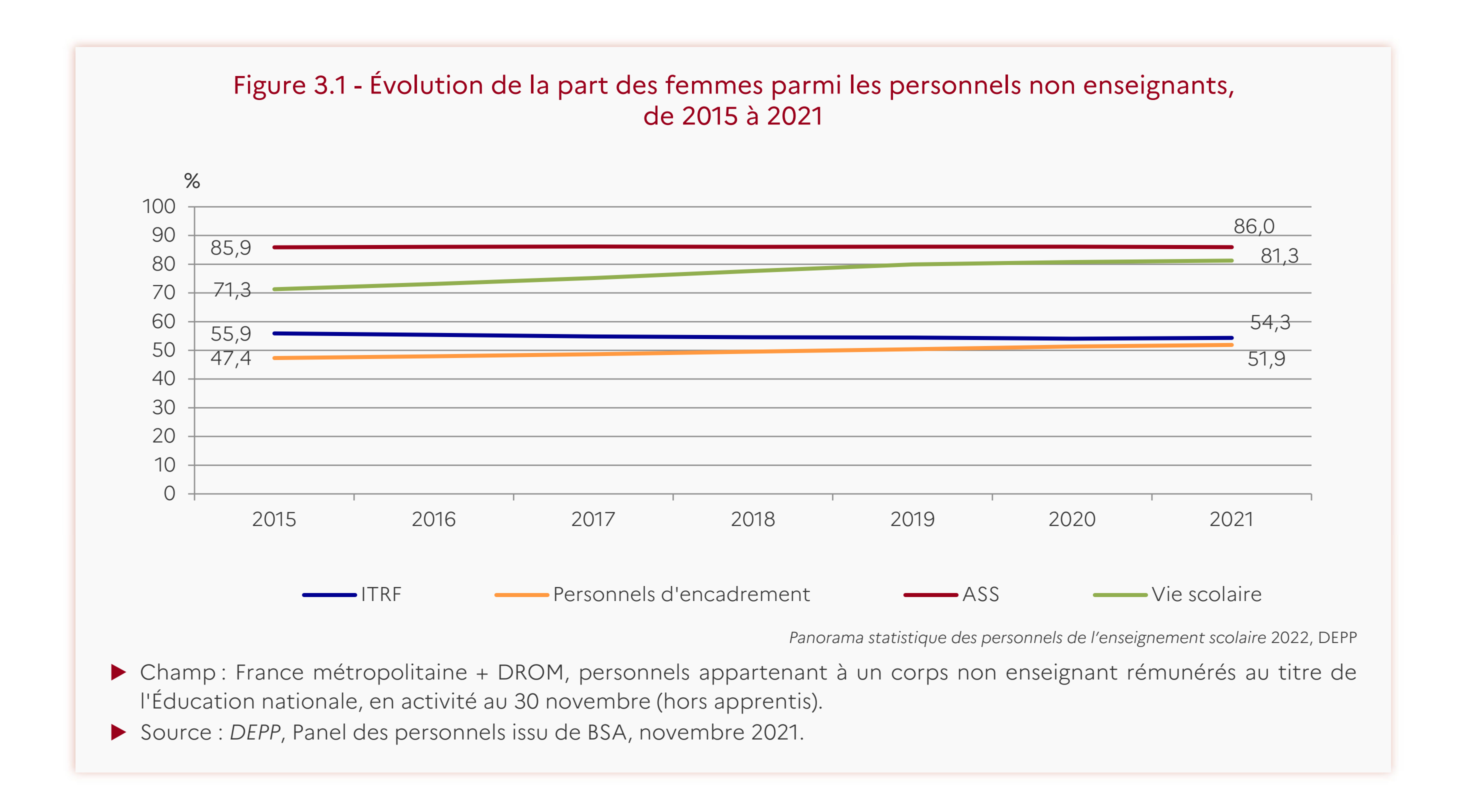
Le temps partiel concerne 4 % des agents et essentiellement des titulaires (11 % contre moins de 1 % pour les non-titulaires, fréquemment à temps incomplet). Comme parmi les enseignants, ce sont les femmes qui y recourent le plus fréquemment (13 % des femmes titulaires, 2 % des hommes). Mais le recours à cette modalité de travail a évolué différemment pour les hommes et les femmes ces cinq dernières années (**Figure 3.3**). La part du temps partiel féminin a tendance à baisser dans les filières ASS et ITRF (20 % en 2015 et 18 % en 2021). Elle est au même niveau qu'en 2015 chez les personnels d'éducation relevant de la vie scolaire (autour de 8 %). Pour les hommes, cette part demeure stable sur toute la période dans ces filières.

L'utilisation du temps incomplet parmi les agents non-titulaires féminins ASS et ITRF a diminué entre 2015 et 2021 (26 % en 2015 et 19 % en 2021), et décroit légèrement aussi pour les hommes (**Figure 3.4**). En revanche, chez les personnels d'assistance éducative, l'usage du temps incomplet s'est développé, particulièrement pour les femmes : de 68 % en 2015 à 86 % en 2021. L'augmentation est moins forte pour les hommes (respectivement 52 % à 63 %). Cette forte augmentation est liée au recrutement massif d'AESH, principalement à temps incomplet, ces dernières années.

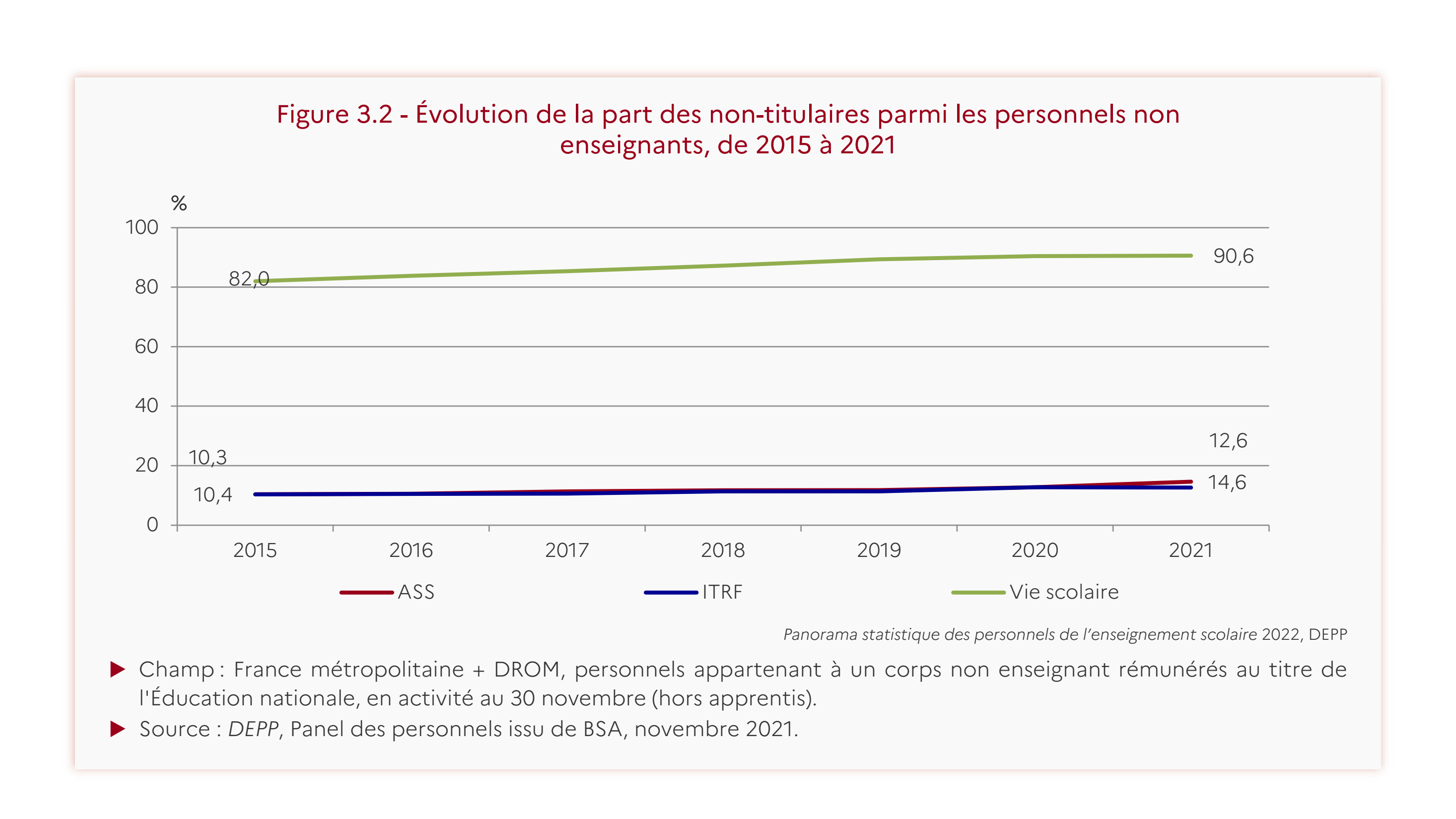
Pyramides des âges des personnels non enseignants : principales filières en 2021-2022 (Figure 3.5)

La répartition par âge des agents non enseignants, toutes filières professionnelles confondues, est différente pour les hommes et les femmes, car elle mélange des personnels de corps très variés. Or, une grande diversité de situations existe selon la filière professionnelle. Dans la filière ASS, où les hommes sont peu nombreux, les effectifs des personnels sont faibles chez les plus jeunes et croissent jusqu'à 45-50 ans dans la filière administrative et 58-60 ans dans la filière santé. Chez les personnels de direction, où le nombre des moins de 35 ans est marginal et la structure par âge est relativement équilibrée entre les sexes, c'est entre 45 et 60 ans que les effectifs sont les plus importants. Les effectifs du corps des psychologues de l'Éducation nationale, majoritairement féminins, croissent jusqu'à 50 ans et diminuent à partir de 58 ans. Chez les conseillers principaux d'éducation, les effectifs féminins les plus importants concernent la tranche d'âge des 40 à 49 ans. Les hommes sont proportionnellement plus nombreux entre 49 et 58 ans.

Les assistants d'éducation (AED) sont jeunes, avec un pic entre 23 et 25 ans. Jusqu'à 30 ans les effectifs des hommes et des femmes demeurent importants puis diminuent rapidement dans les tranches d'âge supérieures. La situation est bien différente pour les accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH). Les hommes sont très peu nombreux et les effectifs féminins augmentent jusqu'à la tranche d'âge des 46-48 ans, à partir de laquelle ils décroissent, tout en restant conséquents jusqu'à 60 ans.

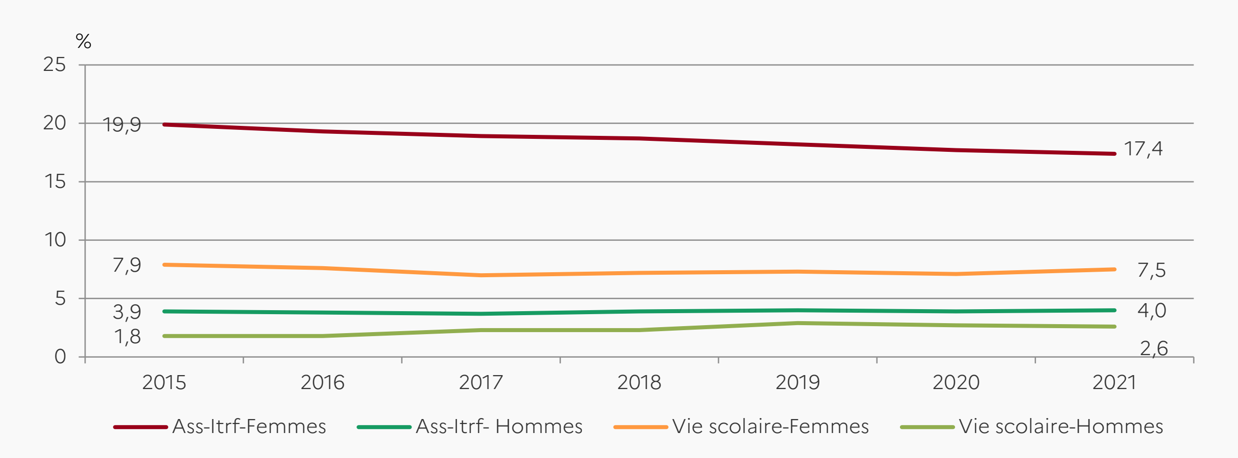


- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.



- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 3.3 - Évolution de la part du temps partiel parmi les personnels titulaires non enseignants, hors encadrement [1], de 2015 à 2021.

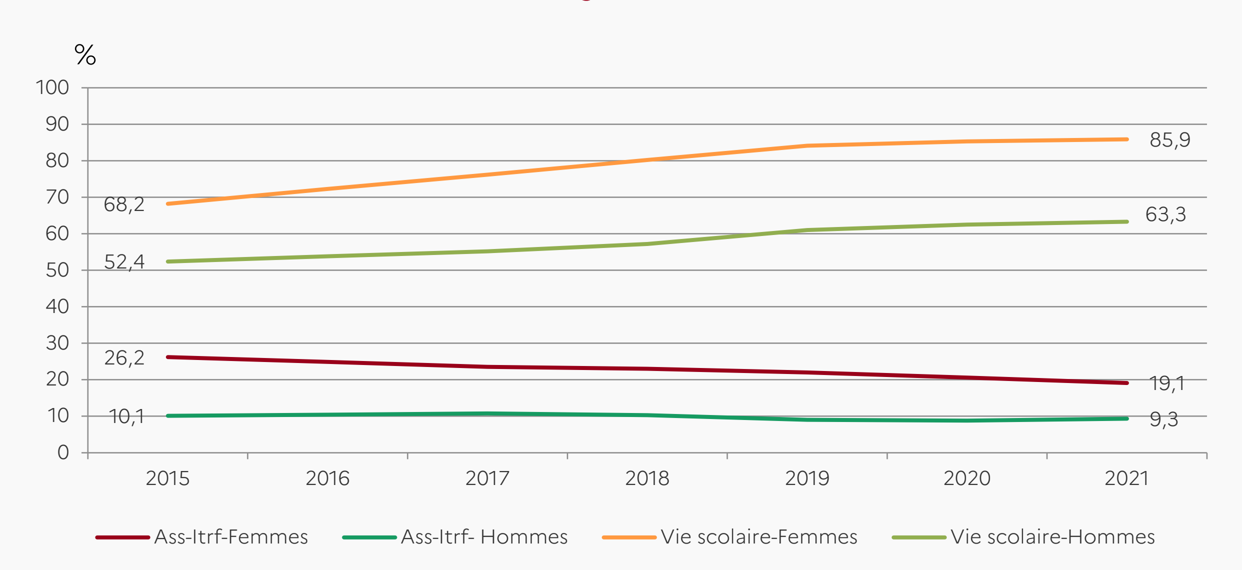


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Les personnels non enseignants pris en compte ici sont les personnels relevant de la vie scolaire (CPE, psychologues de l'Éducation nationale), les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). Le temps partiel des personnels d'encadrement étant marginal, ils n'ont pas été retenus dans cette figure.

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps de titulaire non enseignant rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 3.4 - Évolution de la part du temps incomplet parmi les personnels non titulaires non enseignants [1], de 2015 à 2021.

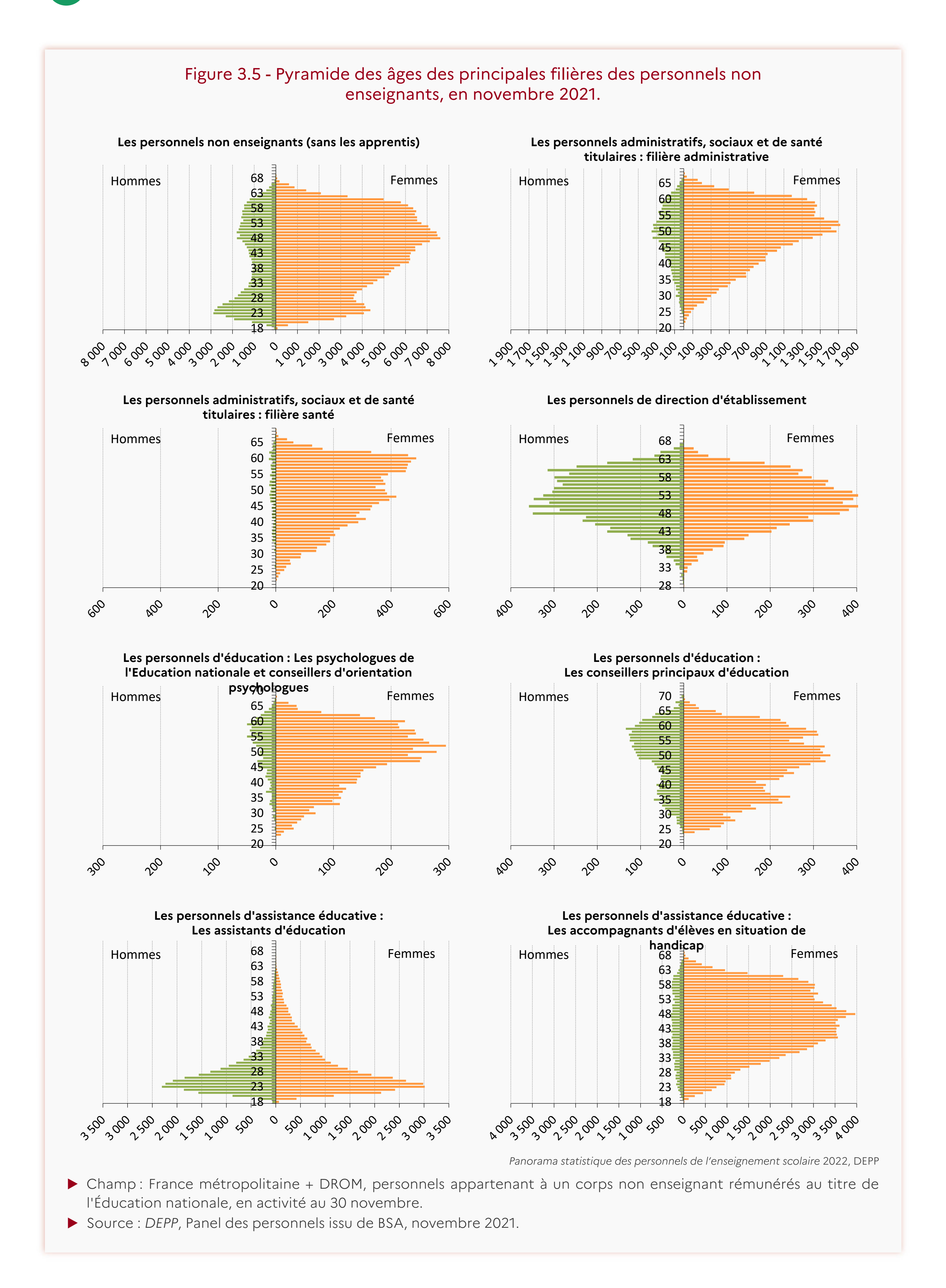


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Les personnels non titulaires relevant de la vie scolaire sont dans leur majorité des assistants d'éducation (AED) et des accompagnant des élèves en situation de handicap (AESH).

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps de non-titulaire non enseignant rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021

Figure 3.5 - Pyramide des âges des principales filières des personnels non enseignants, en novembre 2021.



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

B. LES FILIÈRES PROFESSIONNELLES

Les personnels d'encadrement
Les corps de direction et d'inspection et les personnels d'encadrement supérieur regroupent près de 18 300 personnes en 2021-2022 (**Tableau 3.2**). L'ensemble de ces agents sont titulaires. Les trois quarts, soit 13 500 personnes, font partie des corps de direction. 3 300 sont des personnels d'inspection (18 % des effectifs) et 1 400 (8 %) sont dans l'encadrement supérieur.

Plus de la moitié des personnels de direction et des corps d'inspection sont des femmes où leur part varie selon les fonctions exercées : 57 % de femmes parmi les inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN) du premier degré contre 49 % parmi ceux du second degré. Dans les emplois d'encadrement supérieur, où les femmes constituent 41 % des effectifs, c'est dans le groupe « administrateurs civils, administrateurs de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (AENESR) et experts de haut niveau » qu'elles sont proportionnellement les plus nombreuses (44 %).
L'âge moyen de l'ensemble des personnels d'encadrement est élevé (52,2 ans), deux tiers des agents ont en moyenne 50 ans ou plus. Le temps partiel est presque inexistant parmi les personnels d'encadrement.

Les personnels relevant de la vie scolaire
Les activités relatives à la vie scolaire concernent 201 900 personnes (**Tableau 3.3**). Les personnels d'éducation, dont les conseillers principaux d'éducation et les psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN), représentent 11 % des effectifs (22 400 personnes) de cette filière professionnelle où les femmes sont les plus nombreuses (80 %) particulièrement parmi les PsyEN (88 %). Les personnels d'éducation non titulaires sont pour la plupart des agents contractuels du second degré.
Les personnels d'assistance éducative comprennent les assistants d'éducation (AED), qui ont un rôle de soutien de l'équipe pédagogique dans les établissements scolaires et les accompagnants d'élève en situation de handicap (AESH) dont la mission est de favoriser l'autonomie des élèves en situation de handicap. Ce sont les plus nombreux de la filière vie scolaire : 179 500 personnes, soit 89 % des effectifs dont 30 % d'AED et 59 % d'AESH. Les AED, parmi lesquels 60 % de femmes, sont les plus jeunes, avec une moyenne d'âge de 29,2 ans. Ils exercent leur activité presque exclusivement dans le second degré (**Tableau 3.4**). Les AESH sont en moyenne plus âgés (45 ans) et la part des femmes y est particulièrement élevée (92 %). 30 % d'entre eux exerce leurs fonctions dans le premier degré, 16% dans le second degré et 53 % sont rattachés à un Pôle inclusif d'accompagnement localisé (PIAL)[4] interdegré ce qui ne permet pas de savoir précisément s'ils exercent dans le premier ou dans le second degré.
Le temps incomplet concerne 83 % des personnels d'assistance éducative, dont 55 % des AED et 97 % des AESH..

[4] Circulaire n° 2020-090 du 5-6-2020, MENJ - DGRH B1-3 relative au cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH).

Tableau 3.2 - Répartition des personnels d'encadrement par corps ou emploi en 2021-2022

			Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels de direction											
Ensemble personnels de direction		**F**	**7 169**	**39,3**		**0,5**	**62,5**	**51,5**	**0,3**	**99,9**	**7 161**
		H	**6 344**	**34,8**		**0,7**	**64,6**	**52,0**	**0,1**	**99,9**	**6 335**
		Ensemble	**13 513**	**74,0**	**53,1**	**0,6**	**63,5**	**51,8**	**0,2**	**99,9**	**13 496**
Personnels d'inspection											
IA - IPR		F	585	3,2		0,5	69,6	52,8	0,2	100,0	585
		H	648	3,6		0,2	67,6	53,0	0,0	100,0	648
		Ensemble	**1 233**	**6,8**	**47,4**	**0,3**	**68,5**	**52,9**	**0,1**	**100,0**	**1 233**
Inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) dont :	IEN 1er degré	F	799	4,4		0,0	71,8	53,6	0,4	100,0	799
		H	602	3,3		0,2	70,3	53,4	0,0	99,8	601
		Ensemble	**1 401**	**7,7**	**57,0**	**0,1**	**71,2**	**53,5**	**0,2**	**99,9**	**1 400**
	IEN 2nd degré	F	331	1,8		0,0	68,9	53,0	0,0	100,0	331
		H	342	1,9		0,0	74,6	53,7	0,0	100,0	342
		Ensemble	**673**	**3,7**	**49,2**	**0,0**	**71,8**	**53,3**	**0,0**	**100,0**	**673**
	Ensemble IEN (1)	**F**	**1 143**	**6,3**		**0,0**	**71,0**	**53,4**	**0,3**	**100,0**	**1 143**
		H	**955**	**5,2**		**0,1**	**71,6**	**53,5**	**0,0**	**99,9**	**953**
		Ensemble	**2 098**	**11,5**	**54,5**	**0,0**	**71,3**	**53,5**	**0,1**	**100,0**	**2 096**
Ensemble des personnels d'inspection		**F**	**1 728**	**9,5**		**0,2**	**70,5**	**53,2**	**0,2**	**100,0**	**1 728**
		H	**1 603**	**8,8**		**0,1**	**70,0**	**53,3**	**0,0**	**99,9**	**1 601**
		Ensemble	**3 331**	**18,2**	**51,9**	**0,2**	**70,3**	**53,3**	**0,1**	**100,0**	**3 329**
Encadrement supérieur											
Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA(2), adjoints,		F	130	0,7		0,0	66,2	52,3	0,0	99,2	129
		H	191	1,0		0,0	69,1	53,1	0,0	100,0	190
		Ensemble	**321**	**1,8**	**40,5**	**0,0**	**67,9**	**52,8**	**0,0**	**99,7**	**319**
IGESR (4)		F	93	0,5		0,0	92,5	57,7	0,0	98,9	92
		H	165	0,9		0,0	87,9	57,7	0,0	100,0	165
		Ensemble	**258**	**1,4**	**36,0**	**0,0**	**89,5**	**57,7**	**0,0**	**99,6**	**257**
DASEN -DAASEN (3)		F	146	0,8		0,0	76,0	54,5	0,0	100,0	146
		H	198	1,1		0,0	73,7	53,8	0,0	100,0	198
		Ensemble	**344**	**1,9**	**42,4**	**0,0**	**74,7**	**54,1**	**0,0**	**100,0**	**344**
Directeurs, sous -directeurs, personnel d'encadrement AC		F	28	0,2		3,6	78,6	53,5	0,0	96,4	27
		H	38	0,2		2,6	73,7	52,1	0,0	100,0	38
		Ensemble	**66**	**0,4**	**42,4**	**3,0**	**75,8**	**52,7**	**0,0**	**98,5**	**65**
Administrateurs civils administrateurs ENESR, experts de haut niveau		F	184	1,0		1,1	54,9	50,9	0,5	99,9	183
		H	236	1,3		1,3	61,4	52,3	0,4	99,9	236
		Ensemble	**420**	**2,3**	**43,8**	**1,2**	**58,6**	**51,7**	**0,5**	**99,9**	**419**
Ensemble des personnels d'encadrement supérieur		**F**	**581**	**3,2**		**0,5**	**69,9**	**53,3**	**0,2**	**99,4**	**577**
		H	**828**	**4,5**		**0,5**	**72,0**	**53,9**	**0,1**	**100,0**	**827**
		Ensemble	**1 409**	**7,7**	**41,2**	**0,5**	**71,1**	**53,7**	**0,1**	**99,8**	**1 404**
Ensemble											
Ensemble des personnels d'encadrement (5)		**F**	**9 478**	**51,9**		**0,5**	**64,5**	**52,0**	**0,2**	**99,9**	**9 466**
		H	**8 775**	**48,1**		**0,6**	**66,3**	**52,4**	**0,1**	**99,9**	**8 763**
		Ensemble	**18 253**	**100,0**	**51,9**	**0,5**	**65,3**	**52,2**	**0,2**	**99,9**	**18 229**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Les inspecteurs de l'éducation nationale qui ne sont pas affectés dans le 1er et 2nd degrés ont des missions d'animation pédagogique, administratives ou ne sont pas affectés (24 en novembre 2021).

(2) Secrétaire général d'académie

(3) Directeur académique des services de l'Éducation nationale (DASEN), directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale (DAASEN), secrétaires généraux de direction des services départementaux de l'Éducation nationale ou de vice-rectorat et adjoints au directeur académique des services de l'Éducation nationale chargé du premier degré.

(4) IGESR : Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.

(5) L'ensemble des personnels d'encadrement sont titulaires

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps de direction et d'inspection, et personnels occupant des fonctions d'encadrement supérieur, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 3.3 - Répartition des personnels relevant de la vie scolaire en 2021-2022

		Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels d'éducation										
Conseillers principaux d'éducation	F	8 939	4,4		19,4	38,8	45,3	5,6	97,7	8 694
	H	2 962	1,5		13,3	51,8	48,1	1,9	98,8	2 916
	Ensemble	11 901	5,9	75,1	17,9	42,0	46,0	4,7	98,0	11 610
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	F	6 203	3,1		9,9	51,5	48,5	10,3	96,5	5 957
	H	845	0,4		5,2	63,3	51,4	5,0	98,1	824
	Ensemble	7 048	3,5	88,0	9,3	52,9	48,8	9,6	96,6	6 781
Personnels d'éducation non titulaires	F	2 646	1,3		44,8	13,8	37,4	1,9	94,5	2 500
	H	760	0,4		40,4	12,8	38,4	0,5	96,3	732
	Ensemble	3 406	1,7	77,7	43,8	13,5	37,6	1,6	94,9	3 231
Ensemble des personnels d'éducation	**F**	**17 788**	**8,8**		**19,9**	**39,5**	**45,2**	**6,7**	**96,8**	**17 150**
	H	**4 567**	**2,3**		**16,3**	**47,4**	**47,1**	**2,3**	**98,2**	**4 471**
	Ensemble	**22 355**	**11,1**	**79,6**	**19,1**	**41,1**	**45,6**	**5,8**	**97,1**	**21 622**
Personnels d'assistance éducative										
AED (assistance éducative)	F	36 316	18,0		75,6	4,1	29,9	0,0	78,1	28 376
	H	24 191	12,0		85,1	2,8	28,1	0,0	78,9	19 091
	Ensemble	60 507	30,0	60,0	79,4	3,6	29,2	0,0	78,5	47 467
AESH (assistance éducative)	F	110 009	54,5		17,0	36,4	45,1	0,1	62,6	68 826
	H	9 009	4,5		25,9	34,5	43,5	0,1	64,5	5 813
	Ensemble	119 018	59,0	92,4	17,7	36,3	45,0	0,1	62,7	74 639
***Ensemble des personnels d'assistance éducative* (1)**	***F***	***146 325***	***72,5***		***31,5***	***28,4***	***41,3***	***0,1***	***66,4***	***97 202***
	H	***33 200***	***16,4***		***69,0***	***11,4***	***32,3***	***0,0***	***75,0***	***24 904***
	Ensemble	***179 525***	***88,9***	***81,5***	***38,5***	***25,3***	***39,6***	***0,1***	***68,0***	***122 106***
Ensemble										
Total titulaires	**F**	**15 142**	**7,5**		**15,5**	**44,0**	**46,6**	**7,5**	**97,2**	**14 651**
	H	**3 807**	**1,9**		**11,5**	**54,3**	**48,8**	**2,6**	**98,6**	**3 740**
	Ensemble	**18 949**	**9,4**	**79,9**	**14,7**	**46,1**	**47,1**	**6,5**	**97,5**	**18 390**
Total non titulaires	**F**	**148 971**	**73,8**		**31,8**	**28,2**	**41,2**	**0,1**	**66,9**	**99 701**
	H	**33 960**	**16,8**		**68,4**	**11,4**	**32,4**	**0,0**	**75,5**	**25 636**
	Ensemble	**182 931**	**90,6**	**81,4**	**38,6**	**25,1**	**39,6**	**0,1**	**68,5**	**125 337**
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire	**F**	**164 113**	**81,3**		**30,3**	**29,6**	**41,7**	**0,8**	**69,7**	**114 352**
	H	**37 767**	**18,7**		**62,6**	**15,8**	**34,1**	**0,3**	**77,8**	**29 375**
	Ensemble	**201 880**	**100,0**	**81,3**	**36,3**	**27,0**	**40,3**	**0,7**	**71,2**	**143 727**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) L'ensemble des personnels d'assistance éducative sont non-titulaires.

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels non enseignants rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 3.4 - Les AED et AESH, par degré d'enseignement en 2021-2022

			Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Age moyen	Temps incomplet (en %)	Temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
AED	1er degré	F	430	0,2		63,7	32,6	84,7	15,3	61,2	263
		H	125	0,1		85,6	29,0	73,6	26,4	67,3	84
		Ensemble	**555**	**0,3**	**77,5**	**68,6**	**31,8**	**82,2**	**17,8**	**62,5**	**347**
	2d degré	F	35 886	20,0		75,7	29,8	56,2	43,8	78,4	28 113
		H	24 066	13,4		85,1	28,1	53,1	47,0	79,0	19 006
		Ensemble	**59 952**	**33,4**	**59,9**	**79,5**	**29,1**	**55,0**	**45,0**	**78,6**	**47 120**
	Ensemble des AED	**F**	**36 316**	**20,2**		**75,6**	**29,9**	**56,6**	**43,4**	**78,1**	**28 376**
		H	**24 191**	**13,5**		**85,1**	**28,1**	**53,2**	**46,8**	**78,9**	**19 091**
		Ensemble	**60 507**	**33,7**	**60,0**	**79,4**	**29,2**	**55,2**	**44,8**	**78,5**	**47 467**
AESH	1er degré	F	33 831	18,8		16,4	45,6	98,0	1,9	61,4	20 787
		H	2 573	1,4		25,5	44,2	97,4	2,6	61,8	1 589
		Ensemble	**36 404**	**20,3**	**92,9**	**17,0**	**45,5**	**98,0**	**2,0**	**61,5**	**22 376**
	2d degré	F	17 559	9,8		15,4	45,7	94,7	5,2	66,2	11 627
		H	2 120	1,2		25,5	44,1	90,5	9,4	69,0	1 464
		Ensemble	**19 679**	**11,0**	**89,2**	**16,5**	**45,6**	**94,2**	**5,6**	**66,5**	**13 091**
	Inter-degré	F	58 619	32,7		17,8	44,6	97,7	2,2	62,1	36 411
		H	4 316	2,4		26,3	42,9	96,5	3,5	64,0	2 760
		Ensemble	**62 935**	**35,1**	**93,1**	**18,4**	**44,5**	**97,6**	**2,3**	**62,2**	**39 172**
	Ensemble des AESH	**F**	**110 009**	**61,3**		**17,0**	**45,1**	**97,3**	**2,6**	**62,6**	**68 826**
		H	**9 009**	**5,0**		**25,9**	**43,5**	**95,3**	**4,6**	**64,5**	**5 813**
		Ensemble	**119 018**	**66,3**	**92,4**	**17,7**	**45,0**	**97,2**	**2,7**	**62,7**	**74 639**
Ensemble des AED et AESH		**F**	**146 325**	**81,5**		**31,5**	**41,3**	**87,2**	**12,7**	**66,4**	**97 202**
		H	**33 200**	**18,5**		**69,0**	**32,3**	**64,6**	**35,4**	**75,0**	**24 904**
		Ensemble	**179 525**	**100,0**	**81,5**	**38,5**	**39,6**	**83,0**	**16,9**	**68,0**	**122 106**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps AESH et AED rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

RÉPARTITION DES ACCOMPAGNANTS D'ÉLÈVE EN SITUATION DE HANDICAP (AESH) ET DES ASSISTANTS D'ÉDUCATION (AED) PAR ACADÉMIE

Les caractéristiques des accompagnants d'élève en situation de handicap (AESH) varient en fonction de leur académie d'affectation (**Tableau 3.5**). 16 % exercent dans la région académique d'Ile-de-France, 13 % dans celle d'Auvergne-Rhône-Alpes, 11 % en Occitanie et dans les Hauts-de-France. La région académique des Hauts-de-France est celle de métropole où la part des jeunes AESH est la plus élevée avec celle de Normandie (entre 20 % et 22 % de moins de 35 ans). Dans les DROM, la part des moins de 35 ans est particulièrement forte à Mayotte (56 %) et en Guyane (55 %). À contrario, la Bretagne est la région académique où les AESH âgés de 50 ans ou plus sont les plus fréquents (43 %), suivie par la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (42 %). La part des femmes, de 92 % en moyenne, est moins élevée dans l'académie de Créteil (81 %) et dans les DROM, en Guyane et à Mayotte.

La répartition des assistants d'éducation (AED) par académie est proche de celle des AESH. Les trois régions académiques où les effectifs sont les plus nombreux sont l'Ile-de-France (18 %), l'Auvergne-Rhône-Alpe (11 %) et les Hauts-de-France (10 %). Les moins de 35 ans sont plus fréquents dans les Hauts-de-France et en Normandie (86 %) tandis que la part des 50 ans et plus est plus forte en Corse et dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (6 %). Dans les DROM, leur part est particulièrement forte en Martinique (6 %) ainsi que celle des femmes (67 %). La part des femmes est également plus élevée que la moyenne dans les régions Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté et Centre-Val-de-Loire (64 %).

Tableau 3.5 - Les accompagnants d'élève en situation de handicap (AESH) et les assistants d'éducation (AED) par académie en 2021-2022

Académies et régions académiques	AESH						AED					
	Effectifs	% du total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Effectifs	% du total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen
Clermont-Ferrand	1860	1,6	95,1	17,6	34,4	44,6	1342	2,2	63,6	77,0	4,2	29,7
Grenoble	6231	5,2	95,0	13,5	39,2	46,1	2724	4,5	64,9	68,2	5,7	31,5
Lyon	6844	5,8	93,2	19,6	35,6	44,5	2418	4,0	64,1	77,7	3,0	29,5
Auvergne-Rhône-Alpes	**14935**	**12,5**	**94,2**	**16,8**	**37,0**	**45,1**	**6484**	**10,7**	**64,4**	**73,6**	**4,4**	**30,4**
Besançon	1195	1,0	94,4	15,6	34,2	45,0	1338	2,2	66,1	71,8	4,6	30,7
Dijon	2978	2,5	92,4	14,5	38,6	45,9	1524	2,5	62,3	79,7	2,5	29,1
Bourgogne-Franche-Comté	**4173**	**3,5**	**93,0**	**14,8**	**37,4**	**45,6**	**2862**	**4,7**	**64,1**	**76,0**	**3,5**	**29,9**
Bretagne (Rennes)	**6026**	**5,1**	**91,1**	**11,1**	**43,3**	**47,1**	**2387**	**3,9**	**59,9**	**75,4**	**3,2**	**30,2**
Centre-Val-de-Loire (Orléans-Tours)	**3401**	**2,9**	**93,8**	**18,9**	**33,2**	**44,3**	**2438**	**4,0**	**63,6**	**79,0**	**3,4**	**29,1**
Corse	**399**	**0,3**	**95,2**	**19,3**	**38,6**	**45,1**	**171**	**0,3**	**56,7**	**82,5**	**5,8**	**28,4**
Nancy-Metz	3979	3,3	93,2	14,7	41,0	46,1	2293	3,8	62,6	79,3	3,2	28,9
Reims	2553	2,1	90,1	24,6	29,8	42,8	1409	2,3	63,5	80,2	2,9	29,0
Strasbourg	2333	2,0	94,0	19,3	31,3	44,0	1510	2,5	60,7	83,6	2,6	28,2
Grand Est	**8865**	**7,4**	**92,5**	**18,7**	**35,2**	**44,6**	**5212**	**8,6**	**62,3**	**80,8**	**3,0**	**28,7**
Amiens	9258	7,8	94,0	19,6	28,7	43,4	4311	7,1	56,3	86,2	2,2	27,6
Lille	3526	3,0	93,0	26,3	27,9	42,1	2003	3,3	59,0	84,1	1,9	28,0
Hauts-de-France	**12784**	**10,7**	**93,7**	**21,5**	**28,5**	**43,0**	**6314**	**10,4**	**57,2**	**85,6**	**2,1**	**27,7**
Créteil	3222	2,7	80,9	23,8	38,9	44,7	1541	2,5	53,6	90,5	2,7	27,0
Paris	7349	6,2	92,5	19,4	34,8	44,4	4605	7,6	55,9	83,1	4,3	28,2
Versailles	8802	7,4	93,1	14,6	41,4	46,3	4996	8,3	56,9	84,2	2,9	27,8
Île-de-France	**19373**	**16,3**	**90,8**	**17,9**	**38,5**	**45,3**	**11142**	**18,4**	**56,0**	**84,6**	**3,4**	**27,8**
Normandie	**5215**	**4,4**	**93,6**	**20,3**	**34,4**	**44,3**	**1963**	**3,2**	**61,7**	**86,4**	**2,2**	**27,6**
Bordeaux	6103	5,1	93,3	15,8	38,6	45,5	3064	5,1	60,8	78,1	4,2	29,7
Limoges	2850	2,4	92,0	13,5	37,3	45,9	1771	2,9	60,4	77,1	2,7	29,5
Poitiers	1439	1,2	92,1	20,8	33,4	43,9	836	1,4	58,0	83,0	2,0	28,4
Nouvelle-Aquitaine	**10392**	**8,7**	**92,8**	**15,9**	**37,5**	**45,4**	**5671**	**9,4**	**60,2**	**78,5**	**3,4**	**29,4**
Montpellier	6087	5,1	92,6	15,2	41,4	46,3	2516	4,2	59,4	74,8	5,9	30,5
Toulouse	7310	6,1	91,7	15,7	38,6	45,7	2521	4,2	59,3	77,7	3,9	29,5
Occitanie	**13397**	**11,3**	**92,1**	**15,5**	**39,9**	**46,0**	**5037**	**8,3**	**59,3**	**76,3**	**4,9**	**30,0**
Pays de la Loire (Nantes)	**5531**	**4,6**	**92,2**	**17,8**	**35,3**	**44,7**	**2595**	**4,3**	**61,7**	**79,3**	**3,0**	**29,2**
Aix-Marseille	6416	5,4	92,0	14,4	39,4	45,9	2452	4,1	59,2	77,7	3,9	29,8
Nice	3019	2,5	93,2	9,5	47,5	48,3	1803	3,0	64,0	66,0	8,2	32,2
Provence-Alpes-Côte d'Azur	**9435**	**7,9**	**92,4**	**12,8**	**42,0**	**46,6**	**4255**	**7,0**	**61,2**	**72,7**	**5,7**	**30,8**
France métropolitaine	**113926**	**95,7**	**92,6**	**17,0**	**37,0**	**45,2**	**56531**	**93,4**	**60,2**	**79,6**	**3,6**	**29,1**
Guadeloupe	1108	0,9	90,1	23,2	28,6	43,1	705	1,2	60,0	74,8	4,8	30,7
Guyane	788	0,7	83,8	54,9	12,9	35,1	535	0,9	53,8	77,6	4,5	30,0
Martinique	597	0,5	92,3	16,6	35,0	45,1	577	1,0	66,9	67,2	6,8	32,4
Mayotte	71	0,1	84,5	56,3	5,6	34,7	402	0,7	50,7	70,9	2,5	30,9
Réunion	2528	2,1	90,1	31,4	17,1	39,9	1757	2,9	57,2	80,3	2,3	29,2
Ensemble DROM	**5092**	**4,3**	**89,3**	**31,9**	**20,9**	**40,4**	**3976**	**6,6**	**58,0**	**76,1**	**3,7**	**30,2**
France métropolitaine + DROM	**119018**	**100,0**	**92,4**	**17,7**	**36,3**	**45,0**	**60507**	**100,0**	**60,0**	**79,4**	**3,6**	**29,2**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels des corps AESH et AED rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)

66 300 agents exercent des fonctions dans les domaines administratifs, sociaux et de santé en 2020-2021 (**Tableau 3.6.1**). La filière administrative est la plus importante (52 500 soit 79 %, des ASS) et comprend 12 % de non-titulaires (**Tableau 3.6.2**). Un agent sur cinq appartient à la filière sociale et de santé (13 400, soit 20% des ASS), la part des non-titulaires est inférieure à celle de la filière administrative (2 %) (**Tableau 3.6.3**). Les agents de la filière technique représentent moins de 1 % des effectifs de l'ensemble des personnels ASS.

L'âge moyen de ces agents, toutes filières confondues, est de 47,9 ans. La part des moins de 35 ans est faible (12 %), en particulier chez les titulaires (8 %) qui représentent 85 % des effectifs.

Dans la filière administrative, près de la moitié des titulaires appartiennent à un corps de catégorie C (**Figure 3.6**) et 19 % à un corps de catégorie A. À l'inverse, dans la filière santé, les titulaires relèvent exclusivement de la catégorie A.

Le temps partiel est de 15 % chez les agents titulaires (**Tableau 3.6.1**). Quatre agents ASS non-titulaires sur cinq sont employés à temps plein, 18 % à temps incomplet, et 1 % d'entre eux est à temps partiel (**Tableau 3.7**). Les recrutements sur contrats à durée déterminée sont les plus fréquents.

Les personnels ITRF

Les 11 000 ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation qui exercent leurs fonctions pour l'Éducation nationale sont majoritairement (87 %) des titulaires (**Tableau 3.8**). Les femmes représentent plus de la moitié des effectifs (54 %). La moyenne d'âge est de 47,7 ans et la moitié d'entre eux ont 50 ans et plus. Les ingénieurs de recherche sont les plus âgés (51,7 ans en moyenne). Le temps partiel concerne 11 % des agents, particulièrement les femmes titulaires : 19 % d'entre elles y ont recours. La majorité des titulaires de la filière ITRF (60 %) est en catégorie C (**Figure 3.6**). Celle-ci comprend une forte proportion de femmes (64 %). La part des agents titulaires appartenant aux catégories A et B est de 20 %.

Les non titulaires sont en moyenne âgés de 38,3 ans. Comme pour les personnels ASS, les CDD sont les plus fréquents pour ces agents (**Tableau 3.7**). 16 % des ITRF non titulaires travaillent à temps incomplet et 84 % à temps complet, le temps partiel étant négligeable.

Tableau 3.6.1 - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé par catégorie et statut en 2021-2022

		Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Ensemble des titulaires, toutes filières professionnelles	F	48 724	73,5		8,2	53,0	49,0	17,2	96,2	46 200
	H	7 870	11,9		8,7	50,2	48,5	3,7	99,0	7 691
	Ensemble	**56 594**	**85,4**	**86,1**	**8,3**	**52,6**	**49,0**	**15,3**	**96,5**	**53 891**
Ensemble des non titulaires	F	8 265	12,5		29,6	30,1	42,1	1,4	91,6	7 566
	H	1 441	2,2		42,1	25,7	39,5	0,4	95,6	1 375
	Ensemble	**9 706**	**14,6**	**85,2**	**31,4**	**29,5**	**41,7**	**1,2**	**92,2**	**8 941**
Ensemble des personnels administratifs, sociaux et de santé, titulaires et non titulaires	**F**	**56 989**	**86,0**		**11,3**	**49,7**	**48,0**	**14,9**	**95,5**	**53 766**
	H	**9 311**	**14,0**		**13,9**	**46,4**	**47,1**	**3,2**	**98,4**	**9 066**
	Ensemble	**66 300**	**100,0**	**86,0**	**11,6**	**49,2**	**47,9**	**13,2**	**95,9**	**62 832**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant ASS, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 3.6.2 - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé en 2021-2022 - filières administrative et technique.

			Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Filière administrative											
Catégorie A	Attachés d'administration de l'État	H	5 457	8,2		4,9	52,7	49,4	4,8	98,9	5 351
		F	2 874	4,3		5,9	52,9	49,4	1,0	99,6	2 825
		Ensemble	**8 331**	**12,6**	**65,5**	**5,2**	**52,7**	**49,4**	**3,5**	**99,2**	**8 177**
Catégorie B	Secrétaires administratifs (SAENES)	H	12 808	19,3		8,5	48,9	48,3	14,0	97,1	12 301
		F	2 300	3,5		9,1	48,7	48,2	3,9	99,0	2 254
		Ensemble	**15 108**	**22,8**	**84,8**	**8,6**	**48,9**	**48,3**	**12,5**	**97,4**	**14 555**
Catégorie C	Adjoints administratifs	H	19 193	28,9		8,4	56,7	49,4	15,9	96,5	18 222
		F	2 116	3,2		12,6	46,4	47,1	5,8	98,4	2 056
		Ensemble	**21 309**	**32,1**	**90,1**	**8,9**	**55,6**	**49,2**	**14,9**	**96,7**	**20 279**
Total titulaires		**H**	**37 458**	**56,5**		**7,9**	**53,4**	**49,0**	**13,6**	**97,1**	**35 875**
		F	**7 290**	**11,0**		**8,8**	**49,7**	**48,4**	**3,3**	**99,1**	**7 136**
		Ensemble	**44 748**	**67,5**	**83,7**	**8,1**	**52,8**	**48,9**	**12,0**	**97,4**	**43 010**
Total non titulaires		**H**	**6 601**	**10,0**		**29,0**	**31,1**	**42,2**	**1,0**	**93,6**	**6 175**
		F	**1 191**	**1,8**		**45,7**	**23,7**	**38,5**	**0,4**	**96,1**	**1 143**
		Ensemble	**7 792**	**11,8**	**84,7**	**31,6**	**29,9**	**41,6**	**0,9**	**94,0**	**7 318**
Total filière administrative		**H**	**44 059**	**66,5**		**11,1**	**50,1**	**48,0**	**11,7**	**96,5**	**42 050**
		F	**8 481**	**12,8**		**14,0**	**46,0**	**47,0**	**2,9**	**98,7**	**8 278**
		Ensemble	**52 540**	**79,2**	**83,9**	**11,6**	**49,4**	**47,8**	**10,3**	**96,9**	**50 328**
Filière technique											
Total titulaires - Catégorie C Adjoints et agents technique des établissements d'enseignement		H	56	0,1		0,0	96,4	56,6	5,4	98,8	49
		F	91	0,1		1,1	80,2	54,7	3,3	99,0	83
		Ensemble	147	0,2	38,1	0,7	86,4	55,4	4,1	99,0	133
Total non titulaires		**H**	**119**	**0,2**		**17,6**	**39,5**	**45,2**	**0,0**	**84,6**	**101**
		F	**142**	**0,2**		**22,5**	**34,5**	**43,6**	**0,7**	**97,8**	**139**
		Ensemble	**261**	**0,4**	**45,6**	**20,3**	**36,8**	**44,3**	**0,4**	**91,7**	**239**
Total filière technique		**H**	**175**	**0,3**		**12,0**	**57,7**	**48,8**	**1,7**	**88,8**	**150**
		F	**233**	**0,4**		**14,2**	**52,4**	**47,9**	**1,7**	**98,2**	**222**
		Ensemble	**408**	**0,6**	**42,9**	**13,2**	**54,7**	**48,3**	**1,7**	**94,2**	**372**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant ASS, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

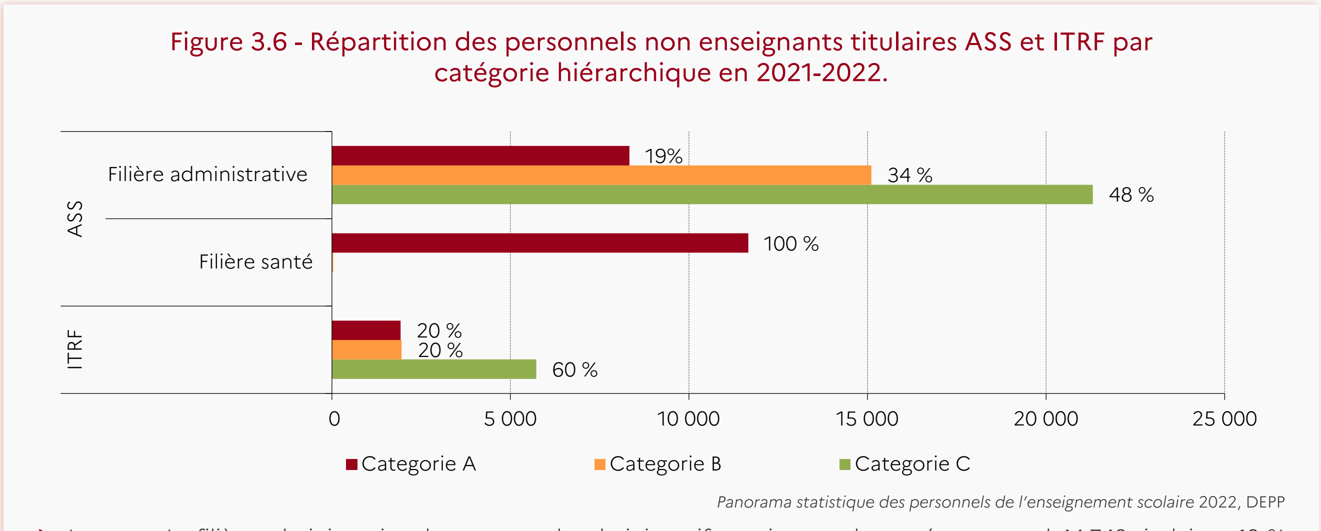
Tableau 3.6.3 - Répartition des personnels administratifs, sociaux et de santé en 2021-2022 - filière sociale et de santé.

			Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Filière sociale et de santé											
Catégorie A	Médecin	F	823	1,2		2,2	81,7	55,7	33,4	92,1	753
		H	32	0,0		6,3	75,0	54,5	12,5	92,2	30
		Ensemble	**855**	**1,3**	**96,3**	**2,3**	**81,4**	**55,6**	**32,6**	**92,1**	**783**
	Infirmier	F	7 338	11,1		7,6	51,2	49,1	29,4	92,8	6 698
		H	310	0,5		5,8	56,8	50,1	11,3	96,7	297
		Ensemble	***7 648***	***11,5***	***95,9***	***7,5***	***51,4***	***49,2***	***28,7***	***93,0***	***6 995***
	Assistants de Service Social	F	2 653	4,0		16,5	39,2	45,8	29,0	93,6	2 447
		H	124	0,2		16,1	33,1	45,1	5,6	99,0	123
		Ensemble	**2 777**	**4,2**	**95,5**	**16,5**	**38,9**	**45,8**	**28,0**	**93,9**	**2 570**
	Conseillers techniques de service social	F	360	0,5		1,1	72,2	54,0	9,4	97,7	346
		H	22	0,0		0,0	54,5	51,0	4,5	100,0	22
		Ensemble	**382**	**0,6**	**94,2**	**1,0**	**71,2**	**53,8**	**9,2**	**97,8**	**368**
	Ensemble catégorie A	**F**	**11 174**	**16,9**		**9,1**	**51,3**	**49,0**	**29,0**	**93,1**	**10 244**
		H	**488**	**0,7**		**8,2**	**51,8**	**49,1**	**9,6**	**97,2**	**471**
		Ensemble	**11 662**	**17,6**	**95,8**	**9,0**	**51,3**	**49,0**	**28,2**	**93,3**	**10 715**
Catégorie B	**Ensemble catégorie B (Infirmiers)**	**F**	**36**	**0,1**		**0,0**	**44,4**	**49,9**	**30,6**	**92,4**	**31**
		H	**1**	**0,0**		**0,0**	**0,0**	**47,0**	**0,0**	**100,0**	**1**
		Ensemble	**37**	**0,1**	**97,3**	**0,0**	**43,2**	**49,9**	**29,7**	**92,6**	**32**
Total titulaires		**F**	**11 210**	**16,9**		**9,0**	**51,2**	**49,0**	**29,0**	**93,1**	**10 276**
		H	**489**	**0,7**		**8,2**	**51,7**	**49,1**	**9,6**	**97,2**	**472**
		Ensemble	**11 699**	**17,6**	**95,8**	**9,0**	**51,3**	**49,0**	**28,2**	**93,3**	**10 748**
Total non titulaires		**F**	**1 545**	**2,3**		**32,9**	**25,5**	**41,4**	**3,1**	**83,6**	**1 291**
		H	**108**	**0,2**		**27,8**	**37,0**	**45,1**	**0,0**	**86,6**	**94**
		Ensemble	**1 653**	**2,5**	**93,5**	**32,5**	**26,3**	**41,6**	**2,9**	**83,8**	**1 384**
Total filière sociale et de santé		**F**	**12 755**	**19,2**		**11,9**	**48,1**	**48,0**	**25,8**	**91,9**	**11 566**
		H	**597**	**0,9**		**11,7**	**49,1**	**48,4**	**7,9**	**95,2**	**566**
		Ensemble	**13 352**	**20,1**	**95,5**	**11,9**	**48,2**	**48,1**	**25,0**	**92,1**	**12 132**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant ASS, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 3.6 - Répartition des personnels non enseignants titulaires ASS et ITRF par catégorie hiérarchique en 2021-2022.



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : La filière administrative des personnels administratifs, sociaux et de santé comprend 44 748 titulaires, 19 % appartiennent à la catégorie A, 34 % à la catégorie B et 48 % à la catégorie C.
- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 3.7 - Nature du contrat des personnels ASS et ITRF non titulaires en 2021-2022

		Nature de contrat, dont :	Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Temps incomplet (en %)	Temps plein (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Personnels ASS	Femmes	CDD	7 717	69,6		31,3	28,2	41,5	1,1	19,1	79,9	91,6	7 065
		CDI	547	4,9		4,8	57,4	50,4	5,5	15,9	78,6	91,5	500
		Ensemble	**8 265**	**74,5**		**29,6**	**30,1**	**42,1**	**1,4**	**18,8**	**79,8**	**91,6**	**7 566**
	Hommes	CDD	1 268	11,4		46,4	23,4	38,4	0,4	11,0	88,6	95,3	1 207
		CDI	172	1,6		10,5	42,4	47,7	0,6	4,1	95,4	98,1	169
		Ensemble	**1 441**	**13,0**		**42,1**	**25,7**	**39,5**	**0,4**	**10,1**	**89,5**	**95,6**	**1 375**
	Ensemble non titulaires	**CDD**	**8 985**	**81,0**	**85,9**	**33,5**	**27,5**	**41,0**	**1,0**	**17,9**	**81,1**	**92,1**	**8 271**
		CDI	**719**	**6,5**	**76,1**	**6,1**	**53,8**	**49,8**	**4,3**	**13,1**	**82,6**	**93,1**	**669**
		Vacations	**2**	**0,0**	**50,0**	**0,0**	**100,0**	**70,0**	**0,0**	**0,0**	**100,0**	**50,0**	**1**
		Ensemble	**9 706**	**87,5**	**85,2**	**31,4**	**29,5**	**41,7**	**1,2**	**17,6**	**81,2**	**92,2**	**8 941**
Personnels ITRF	Femmes	CDD	702	6,3		45,9	22,2	38,0	0,7	22,4	76,9	89,0	625
		CDI	52	0,5		11,5	59,6	49,9	5,8	25,0	69,2	85,0	44
		Ensemble	**754**	**6,8**		**43,5**	**24,8**	**38,9**	**1,1**	**22,6**	**76,4**	**88,8**	**669**
	Hommes	CDD	562	5,1		52,7	19,9	36,5	0,2	8,2	91,6	96,4	542
		CDI	68	0,6		10,3	45,6	47,2	2,9	1,5	95,6	98,7	67
		Ensemble	**630**	**5,7**		**48,1**	**22,7**	**37,6**	**0,5**	**7,5**	**92,1**	**96,7**	**609**
	Ensemble non titulaires	**CDD**	**1 264**	**11,4**	**55,5**	**48,9**	**21,2**	**37,3**	**0,5**	**16,1**	**83,5**	**92,3**	**1 167**
		CDI	**120**	**1,1**	**43,3**	**10,8**	**51,7**	**48,4**	**4,2**	**11,7**	**84,2**	**92,8**	**111**
		Ensemble	**1 384**	**12,5**	**54,5**	**45,6**	**23,8**	**38,3**	**0,8**	**15,7**	**84**	**92,4**	**1 278**
Ensemble ASS et ITRF non titulaires		**CDD**	**10 249**	**92,4**	**82,1**	**35,4**	**26,7**	**40,6**	**0,9**	**17,7**	**81,4**	**92,1**	**9 438**
		CDI	**839**	**7,6**	**71,4**	**6,8**	**53,5**	**49,6**	**4,3**	**12,9**	**82,8**	**93,0**	**781**
		Vacations	**2**	**0,0**	**50,0**	**0,0**	**100,0**	**70,0**	**0,0**	**0,0**	**100,0**	**50,0**	**1**
		Ensemble	**11 090**	**100,0**	**81,3**	**33,2**	**28,8**	**41,3**	**1,2**	**17,3**	**81,5**	**92,2**	**10 220**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 3.8 - Répartition des ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation par catégorie hiérarchique en 2021-2022.

			Effectifs	% sur total	Part des femmes	Part des moins de 35 ans	Part des 50 ans ou plus	Age moyen	Temps partiel (en %)	Quotité moyenne (en %)	Effectifs ETP
Catégorie A	Ingénieur de recherche	F	152	1,4		0,0	71,1	52,8	17,1	96,8	146
		H	304	2,8		1,0	58,9	51,1	4,9	98,8	298
		Ensemble	**456**	**4,2**	**33,3**	**0,7**	**62,9**	**51,7**	**9,0**	**98,1**	**444**
	Ingénieur d'études de recherche et de formation	F	450	4,1		8,2	45,8	47,8	22,7	95,5	427
		H	695	6,3		8,5	36,8	46,6	5,8	98,7	684
		Ensemble	**1 145**	**10,4**	**39,3**	**8,4**	**40,3**	**47,1**	**12,4**	**97,5**	**1 111**
	Assistant ingénieurs	F	104	0,9		6,7	55,8	49,5	18,3	97,1	101
		H	218	2,0		6,0	42,7	48,3	2,3	99,6	216
		Ensemble	**322**	**2,9**	**32,3**	**6,2**	**46,9**	**48,7**	**7,5**	**98,8**	**317**
	Ensemble catégorie A	**F**	**706**	**6,4**		**6,2**	**52,7**	**49,1**	**20,8**	**96,0**	**674**
		H	**1 217**	**11,1**		**6,2**	**43,4**	**48,0**	**4,9**	**98,9**	**1 199**
		Ensemble	**1 923**	**17,5**	**36,7**	**6,2**	**46,8**	**48,4**	**10,8**	**97,8**	**1 873**
Catégorie B	**Techniciens de recherche et de formation**	**F**	**867**	**7,9**		**4,5**	**58,9**	**50,4**	**16,4**	**96,7**	**833**
		H	**1 086**	**9,9**		**7,8**	**48,2**	**48,4**	**3,9**	**99,1**	**1 067**
		Ensemble	**1 953**	**17,8**	**44,4**	**6,3**	**52,9**	**49,3**	**9,4**	**98,0**	**1 901**
Catégorie C	**Adjoints techniques de recherche et de formation**	**F**	**3 641**	**33,1**		**9,4**	**57,0**	**49,3**	**19,9**	**95,5**	**3 450**
		H	**2 084**	**19,0**		**10,6**	**55,8**	**49,0**	**4,7**	**98,7**	**2 033**
		Ensemble	**5 725**	**52,1**	**63,6**	**9,8**	**56,5**	**49,2**	**14,3**	**96,7**	**5 483**
Total titulaires		**F**	**5 214**	**47,5**		**8,1**	**56,7**	**49,5**	**19,4**	**95,8**	**4 957**
		H	**4 387**	**39,9**		**8,7**	**50,5**	**48,6**	**4,5**	**98,8**	**4 299**
		Ensemble	**9 601**	**87,4**	**54,3**	**8,4**	**53,9**	**49,0**	**12,6**	**97,2**	**9 256**
Total non titulaires		**F**	**754**	**6,9**		**43,5**	**24,8**	**38,9**	**1,1**	**88,8**	**669**
		H	**630**	**5,7**		**48,1**	**22,7**	**37,6**	**0,5**	**96,7**	**609**
		Ensemble	**1 384**	**12,6**	**54,5**	**45,6**	**23,8**	**38,3**	**0,8**	**92,4**	**1 278**
Ensemble ITRF		**F**	**5 968**	**54,3**		**12,6**	**52,7**	**48,1**	**17,1**	**94,9**	**5 626**
		H	**5 017**	**45,7**		**13,6**	**47,0**	**47,2**	**4,0**	**98,6**	**4 908**
		Ensemble	**10 985**	**100,0**	**54,3**	**13,1**	**50,1**	**47,7**	**11,1**	**96,6**	**10 534**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels appartenant à un corps non enseignant, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

C. ANNEXES

Tableau 3.9 - Évolution des effectifs des personnels d'encadrement depuis la rentrée scolaire 2015

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %
Personnels de direction	**13 559**	**48,5**	**13 523**	**48,9**	**13 485**	**49,6**	**13 582**	**50,5**	**13 406**	**51,4**	**13 572**	**52,3**	**13 513**	**53,1**
IA - IPR	1 087	42,2	1 099	45,2	1 148	45,6	1 145	45,7	1 167	46,6	1 214	46,8	1 233	47,4
Inspecteurs de l'éducation nationale	2 141	47,6	2 041	49,5	2 036	50,5	2 051	51,3	2 076	52,5	2 093	54	2 098	54,5
Dont 1er degré public	1 430	48,7	1 369	50,8	1 367	52,2	1 373	53	1 381	54,8	1 412	56,4	1 401	57
2nd degré public	654	45,1	648	46,1	650	47,1	659	48,1	668	48,2	658	49,4	673	49,2
Ensemble des personnels d'inspection	**3 228**	**45,8**	**3 140**	**48**	**3 184**	**48,7**	**3 196**	**49,3**	**3 243**	**50,4**	**3 307**	**51,4**	**3 331**	**51,9**
Recteurs, vice-recteurs, conseillers, SGA (1), adjoints,	56	32,1	296	35,1	292	36,3	287	36,2	295	35,3	307	40,1	321	40,5
IGESR	234	32,5	231	32,9	230	33,9	226	35,4	252	34,9	265	34,7	258	36
DASEN -DAASEN (2)	155	26,5	324	34,6	327	36,4	328	42,1	335	43	341	42,2	344	42,4
Directeurs, sous - directeurs, personnel d'encadrement AC	54	33,3	57	33,3	58	39,7	61	44,3	65	47,7	68	51,5	66	42,4
Administrateurs civils administrateurs ENESR, experts de haut niveau	517	43,1	375	44,5	366	44,5	395	42,5	391	42,7	409	45,7	420	43,8
Ensemble des personnels d'encadrement supérieur	**1 016**	**37**	**1 283**	**37,3**	**1 273**	**38,4**	**1 297**	**39,9**	**1 338**	**39,9**	**1 390**	**41,8**	**1 409**	**41,2**
Ensemble des personnels d'encadrement (3)	**17 803**	**47,4**	**17 946**	**47,9**	**17 942**	**48,7**	**18 075**	**49,6**	**17 987**	**50,4**	**18 269**	**51,3**	**18 253**	**51,9**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Secrétaire général d'académie

(2) Directeur académique des services de l'Éducation nationale (DASEN), directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale (DAASEN), secrétaires généraux de direction des services départementaux de l'Éducation nationale ou de vice-rectorat et adjoints au directeur académique des services de l'Éducation nationale chargé du premier degré.

(3) L'ensemble des personnels d'encadrement sont titulaires.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).

▶ Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 3.10 - Évolution des effectifs des personnels relevant de la vie scolaire depuis la rentrée scolaire 2015

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %
Conseillers principaux d'éducation	12 135	72,6	12 257	73,1	12 290	73,5	12 210	74	12 082	74,4	12 070	74,6	11 901	75,1
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	7 352	85,2	7 390	85,8	7 566	86,7	7 465	86,8	7 311	87,3	7 206	87,6	7 048	88
Personnels d'éducation non titulaires	2 221	80,5	2 416	80,6	2 633	80,4	2 838	79,9	3 035	78,9	3 310	79,3	3 406	77,7
Ensemble des personnels d'éducation	**21 708**	**77,7**	**22 063**	**78,1**	**22 489**	**78,7**	**22 513**	**79**	**22 428**	**79,2**	**22 586**	**79,4**	**22 355**	**79,6**
Assistants d'éducation (AED)	60 167	59,9	61 805	59,8	62 580	59,6	62 712	60	62 812	60,3	63 338	59,9	60 507	60,0
Accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH)	26 339	92,0	36 988	92,5	50 237	93,0	68 878	93,3	97 356	92,8	115 305	92,4	119 018	92,4
Ensemble des personnels d'assistance éducative	**86 506**	**69,7**	**98 793**	**72**	**112 817**	**74,5**	**131 590**	**77,4**	**160 168**	**80,1**	**178 643**	**80,9**	**179 525**	**81,5**
Ensemble des personnels relevant de la vie scolaire	**108 214**	**71,3**	**120 856**	**73,1**	**135 306**	**75,2**	**154 103**	**77,7**	**182 596**	**80**	**201 229**	**80,8**	**201 880**	**81,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 3.11 - Évolution des effectifs des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) depuis la rentrée scolaire 2015

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %
Attachés d'administration de l'État	8 332	63,3	8 415	63,6	8 406	64,1	8 367	64,4	8 354	64,9	8 362	65,1	8 331	65,5
Secrétaires administratifs	14 529	83,5	14 683	83,8	14 840	83,9	14 864	84,1	14 855	84,2	14 807	84,4	15 108	84,8
Agents / adjoints administratifs	24 263	91,3	23 969	91,1	23 585	90,9	23 181	90,6	22 648	90,4	22 171	90,3	21 309	90,1
Personnels administratifs non titulaires	5 235	86,1	5 273	87	5 772	86,8	5 903	86,6	5 839	86,6	6 387	86,4	7 792	84,7
Ensemble filière administrative	**52 359**	**84,2**	**52 340**	**84,2**	**52 603**	**84,2**	**52 315**	**84,1**	**51 696**	**84,1**	**51 727**	**84,1**	**52 540**	**83,9**
Médecins	1 146	95,4	1 116	95,4	1 045	95,6	993	96	961	96,3	900	96,4	855	96,3
Infirmiers	7 859	95,9	7 861	96	7 888	96,1	7 901	96,1	7 886	96	7 858	95,9	7 685	96
Assistants service social	2 662	95,7	2 725	95,7	2 788	96	2 818	95,7	2 800	95,6	2 774	95,7	2 777	95,5
Conseillers technique service social	421	94,8	416	94,7	418	94,7	401	94,8	407	94,8	391	94,6	382	94,2
Personnels sociaux et de santé non titulaires	1 432	93,4	1 488	93,8	1 592	93,2	1 603	92,6	1 597	93,2	1 702	92,9	1 653	93,5
Ensemble filière santé et sociale	**13 520**	**95,5**	**13 606**	**95,6**	**13 731**	**95,6**	**13 716**	**95,5**	**13 651**	**95,6**	**13 625**	**95,5**	**13 352**	**95,5**
Agents / adjoints techniques et de laboratoire	551	33,6	469	34,1	305	37,4	224	37,9	190	38,9	166	42,2	147	38,1
Personnels techniques non titulaires	245	51,8	261	49	226	47,8	294	39,8	302	42,4	298	41,3	261	45,6
Ensemble filière technique	**796**	**39,2**	**730**	**39,5**	**531**	**41,8**	**518**	**39**	**492**	**41,1**	**464**	**41,6**	**408**	**42,9**
Ensemble des personnels ASS	**66 675**	**85,9**	**66 676**	**86**	**66 865**	**86,2**	**66 549**	**86,1**	**65 839**	**86,1**	**65 816**	**86,1**	**66 300**	**86**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 3.12 - Évolution des effectifs des personnels ingénieurs, techniciens de recherche et de formation (ITRF) depuis la rentrée scolaire 2015

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %	Effectifs	Part des femmes en %
Ingénieurs de recherche	474	35,0	483	36,0	471	35,2	461	35,6	467	36,2	457	34,6	456	33,3
Ingénieurs d'études	1 097	40,3	1 128	39,0	1 165	38,9	1 161	39,5	1 145	40,1	1 152	39,1	1 145	39,3
Assistants ingénieurs	267	31,5	279	31,2	282	31,6	287	31,7	311	30,2	325	29,8	322	32,3
Techniciens de recherche	1 713	40,6	1 743	40,8	1 819	41,1	1 848	42,2	1 875	43,6	1 904	44,4	1 953	44,4
Adjoints techniques	6 245	64,8	6 230	64,5	6 249	64,0	6 212	63,7	6 041	63,4	5 860	63,3	5 725	63,6
Personnels ITRF non titulaires	1 130	59,9	1 152	58,0	1 184	56,9	1 274	53,9	1 258	53,4	1 413	53,2	1 384	54,5
Ensemble des personnels ITRF	**10 926**	**55,9**	**11 015**	**55,4**	**11 170**	**54,9**	**11 243**	**54,6**	**11 097**	**54,5**	**11 111**	**54,1**	**10 985**	**54,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre (hors apprentis).
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2022, Repères et références statistiques, chapitre 8 « Les personnels ».

4. Les missions et les lieux d'exercice

A. Les missions exercées par les enseignants des secteurs public et privé 79
B. Les conditions d'exercice particulières des enseignants 89
C. Les personnels des corps non enseignants du secteur public 102

CHIFFRES-CLÉS 2021-2022

Les missions les plus fréquentes des personnels des corps enseignants

- Dans le premier degré public, 45 % en classe élémentaire, 22 % en classe préélémentaire, 12 % en direction d'école
- Dans le premier degré privé sous contrat, 53 % en classe élémentaire, 22 % en classe préélémentaire, 9 % en direction d'école
- Dans le second degré public, 89 % en classe attitrée, 5 % en remplacement
- Dans le second degré privé sous contrat, 94 % en classe attitrée, 4 % en remplacement

Pour ceux qui enseignent dans le public, affectation en éducation prioritaire

- Dans le premier degré, 25 % des enseignants sont affectés en éducation prioritaire. En éducation prioritaire, 57 % des enseignants effectuent au moins leur 4e année dans la même école. Hors éducation prioritaire, ils sont 61 %.
- Dans le second degré, 12 % des enseignants sont affectés en éducation prioritaire. En éducation prioritaire, 62 % des enseignants effectuent au moins leur 4ème année dans le même établissement. Hors éducation prioritaire, ils sont 74 %.

Directeurs d'école du public

- 34 % des directeurs d'école n'ont pas de décharge d'enseignement, ou une décharge d'au plus un jour par mois.
- 9 % des directeurs d'école sont totalement déchargés d'enseignement

Personnels de direction

- 46 % des proviseurs de lycée et principaux de collège sont des femmes.
- 62 % des proviseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège sont des femmes.

SOURCES

Ce chapitre mobilise le panel des personnels issu de BSA et les Bases-relais. Se référer au chapitre 1 pour une description de ces sources, et également pour la description du champ, qui est identique.

DÉFINITION

Répartition des personnels des corps enseignants selon leur mission

La mission correspond à l'activité majoritairement pratiquée au cours de l'année scolaire par l'agent. Elle est définie pour chaque agent au vu de ses différentes affectations. On appelle mission d'enseignement l'ensemble des missions où la personne passe la majorité de son temps à transmettre le programme à des élèves.

A noter : le panel des enseignants issu de BSA 2021 s'est enrichi d'une définition plus fine des missions des personnels. Ainsi, à partir de l'année scolaire 2021-2022, les professeurs des écoles référents et coordinateurs famille/école/MDPH sur le handicap, n'ayant aucune mission d'enseignement, sont classés en mission d'animation pédagogique alors que pour les années précédentes ils étaient sur la mission d'enseignement sur des besoins spécifiques. La comparaison avec des publications antérieures peut s'en trouver affectée.

Les enseignants titulaires remplaçants

Le remplacement peut être abordé sous deux angles différents : on peut s'intéresser à tous les enseignants qui ont une ou plusieurs affectations en zone de remplacement, ou aux seuls enseignants qui exercent, au quotidien, des missions de remplacement. Ce sont ces derniers qui seront dénommés « remplaçants » dans ce chapitre. En effet, à l'issue du mouvement annuel des personnels, un enseignant titulaire ou stagiaire peut avoir une ou plusieurs affectations sur une zone de remplacement. Il est alors nommé dans ce chapitre « enseignant en zone ». Pour lui, trois situations sont possibles :

- Soit cet enseignant est un remplaçant mobilisé ou mobilisable, c'est-à-dire qu'il peut être appelé à remplacer un enseignant absent pour une durée inférieure à l'année. Cela correspond à des remplacements d'arrêts courts pour des raisons de santé, de formation continue, etc. Cela correspond aussi à des remplacements sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long, etc.).
- Soit cet enseignant est peu disponible pour du remplacement temporaire, car il se partage sur différentes affectations, mais celles dédiées au remplacement représentent une minorité de son temps réglementaire de service.
- Soit cet enseignant est affecté à l'année (au même titre qu'un autre enseignant), car il a en charge les mêmes élèves sur l'ensemble de l'année scolaire : par exemple, il est affecté à l'année pour compenser les décharges de direction d'école ou compléter un temps partiel. Au sein de l'année scolaire considérée, il a ainsi un ou plusieurs postes d'enseignement stables.

Techniquement, pour repérer les remplaçants dans la source BSA, on considère qu'un enseignant est un remplaçant (mobilisé ou mobilisable) si la majorité de son temps de service est en zone de remplacement ou consacré à des affectations de durée inférieure à l'année (commençant à partir d'octobre ou finissant au plus tard en mai).

Les enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements

Certains enseignants n'effectuent pas la totalité de leur service dans l'établissement où ils sont affectés à titre principal. Ils peuvent ainsi effectuer des compléments de service dans un ou plusieurs autres établissements. Il s'agit d'affectations secondaires. On compte ainsi le nombre d'« établissements-mères » différents dans lequel un enseignant est affecté et dont le temps de travail calculé en équivalent temps plein (ETP) sur cette affectation est non nulle. La partie du chapitre qui leur est consacrée concerne les enseignants titulaires du public ayant une mission d'enseignement, hors enseignants en zone de remplacement (ceux-ci ayant déjà des conditions d'exercice spécifiques).

L'ancienneté dans l'établissement

L'ancienneté dans l'établissement mesure le nombre d'années totales et successives de présence dans l'établissement, et rend compte de la stabilité de l'affectation de l'enseignant.

Plus précisément, l'ancienneté dans l'établissement correspond au nombre d'années successives et sans rupture que l'enseignant a passé dans l'établissement dans lequel il est présent à la rentrée 2021, indépendamment du poste exercé. Par exemple, à la rentrée 2021, pour un enseignant qui vient d'arriver dans un établissement, l'ancienneté sera de 0 année. Pour

un enseignant affecté à la rentrée 2012 dans une école, qui en devient directeur en 2014 et y est toujours présent en 2021, l'ancienneté dans l'établissement sera de 9 ans.

Répartition des personnels non enseignants selon leur lieu d'exercice
Le type d'établissement est celui de l'affectation administrative principale. Il peut diverger de l'affectation réelle, notamment pour les personnels non-titulaires : les AESH en particulier qui peuvent être recrutés par le recteur ou son délégataire, ou par le chef d'établissement de l'EPLE mutualisateur. Ceci est d'autant plus vrai depuis la mise en place des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) à la rentrée 2019.

A. LES MISSIONS EXERCÉES PAR LES ENSEIGNANTS DES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ

1. Missions exercées par les enseignants du premier degré

En 2021-2022, 92 % des personnels des corps enseignants du premier degré public enseignent dans le premier degré, dont 45 % en classe élémentaire (**Tableau 4.1**) et 22% en classe préélémentaire. 11 % enseignent tout en ayant des fonctions de directeur d'école. 8 % des enseignants titulaires et 42 % des enseignants non titulaires exercent une mission de remplacement, c'est-à-dire qu'ils ont été appelés ou peuvent être appelés à remplacer un enseignant absent pour une durée inférieure à l'année. Cela correspond à des remplacements d'arrêts courts pour des raisons de santé, de formation continue, etc., mais aussi à des remplacements sur des postes devenus vacants en cours d'année (départ, congé maladie long, etc.). Cela concerne aussi des contractuels nommés tardivement sur leur poste (à partir d'octobre) ou dont le contrat ne couvre pas l'année scolaire. Enfin, 5 % des enseignants répondent à des besoins spécifiques (enseignant mobile pour élèves en difficultés, enseignant chargé de classes pour enfants handicapés, etc.).
Près de 3 % des professeurs des écoles et instituteurs enseignent dans le second degré, en particulier en Segpa.
Enfin, les enseignants des corps du premier degré public qui ne font pas d'enseignement sont peu nombreux (5 %). Parmi eux, 1 % sont directeurs d'école entièrement déchargés d'enseignement et 2,3 % sont animateurs pédagogiques.
Dans le premier degré public, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes en classe préélémentaire (24 % contre 9 %) en 2021-2022 (**Figure 4.1**). Les femmes titulaires sont également un peu plus présentes en classe élémentaire (46 % contre 42 %). En revanche dans l'ensemble, les enseignantes du premier degré sont moins fréquemment remplaçantes que les hommes (7 % contre 14 %).
La progression de la part des femmes parmi les enseignants du premier degré se traduit par son augmentation au sein de toutes les missions (**Figure 4.2**). Néanmoins, la part des femmes parmi les enseignants en classe préélémentaire reste relativement stable depuis l'année 2015-2016 autour de 93 %. À contrario, c'est parmi les directeurs d'école totalement déchargés que la part des femmes progresse le plus (plus de 6 points d'augmentation entre 2015-2016 et 2021-2022).

En 2021-2022, plus d'un enseignant sur deux du premier degré privé sous contrat enseigne en classe élémentaire (**Tableau 4.2**). Seuls les maîtres délégués peuvent avoir une mission de remplacement ; 38 % d'entre eux sont dans ce cas, c'est-à-dire que près de quatre enseignants contractuels du privé sur dix ont une affectation qui ne couvre pas l'année scolaire.
Dans le premier degré privé sous contrat, les constats sont proches de ceux du public : les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes en classe préélémentaire (respectivement 24 % contre 9 %), ainsi qu'en élémentaire (respectivement 53 % et 49 %) (**Figure 4.3**). Elles sont moins souvent directrices d'école (8 % contre 22 %), que ce soit avec ou sans enseignement. Elles sont également moins souvent en charge de besoins spécifiques (8 % contre 12 %).
La part des femmes enseignantes et directrices d'écoles avec enseignement a augmenté entre 2015-2016 et 2021-2022 ainsi que parmi les enseignants en besoins spécifiques dans le premier degré privé sous contrat (**Figure 4.4**). Pour les directeurs sans enseignement, elle revenue à son niveau de 2015-2016 (69 %) après un palier autour de 71 % les deux années précédentes.

Tableau 4.1 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré public selon la mission, en 2021-2022 (en %)

	Enseignant titulaire 1er degré	Enseignant non-titulaire 1er degré	Ensemble
Enseignement d'élèves du premier degré	**92,0**	**97,6**	**91,9**
Enseignement en classe préélémentaire	22,1	15,6	22,0
Enseignement en classe élémentaire	45,6	34,3	45,4
Enseignement et direction d'école simultanés	11,3	0,2	11,1
Remplacement	7,8	42,2	8,2
Enseignement sur besoins spécifiques premier degré	5,2	5,3	5,2
Enseignement d'élèves du second degré	**2,6**	**0,0**	**2,6**
Autres	**5,5**	**2,4**	**5,4**
dont direction d'école sans enseignement	*1,1*		*1,1*
dont direction d'établissement du second degré public (Segpa)	*0,4*		*0,3*
dont animation pédagogique	*2,3*	*0,4*	*2,3*
dont autre activité non enseignante	*0,6*	*1,6*	*0,6*
dont sans affectation (1)	*1,1*	*0,4*	*1,1*
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

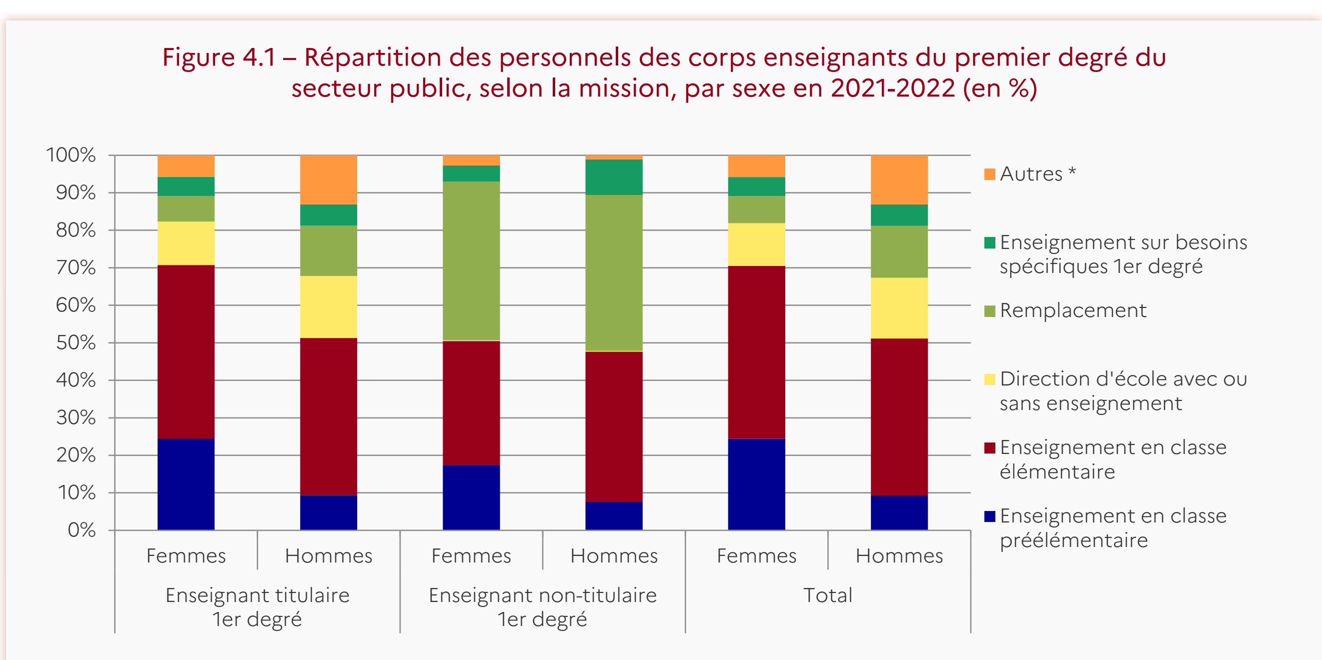
(1) personnes en congé de longue durée, par exemple.

▶ Lecture : 45,4 % des professeurs des écoles et instituteurs du public enseignent en classe élémentaire.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.

▶ Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 4.1 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré du secteur public, selon la mission, par sexe en 2021-2022 (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

* enseignement dans le second degré public, activité non enseignante (hors direction d'école), personnes sans mission.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.

▶ Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

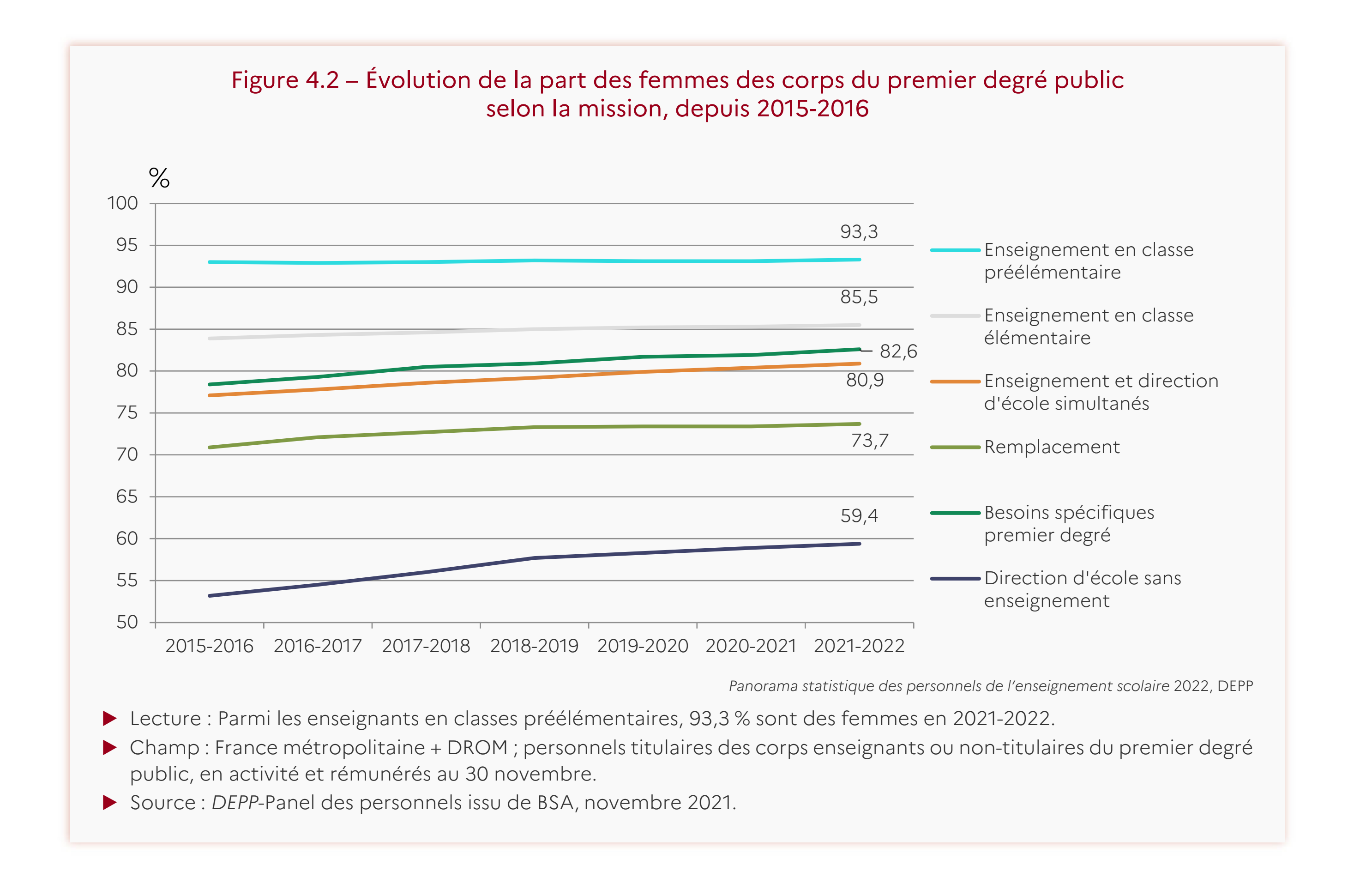


Figure 4.2 – Évolution de la part des femmes des corps du premier degré public selon la mission, depuis 2015-2016

- Lecture : Parmi les enseignants en classes préélémentaires, 93,3 % sont des femmes en 2021-2022.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 4.2 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré privé selon la mission, en 2021-2022 (en %)

	Assimilés titulaire	Maîtres délégués	Total
Enseignement d'élèves du premier degré	**96,2**	**99,7**	**96,7**
Enseignement en classe préélémentaire	24,4	10,4	22,3
Enseignement en classe élémentaire	56,7	32,2	53,0
Enseignement et direction d'école simultanés	8,6	2,2	7,6
Remplacement		38,4	5,8
Enseignement sur besoins spécifiques premier degré	6,5	16,5	8,0
Total enseignement d'élèves de second degré	**1,3**	**0,1**	**1,2**
Autres	2,6	0,1	2,2
dont direction d'école sans enseignement	*2,1*	*0,1*	*1,8*
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Dans le privé, 56,7 % des enseignants assimilés titulaires enseignent en classe élémentaire.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 4.3 – Répartition des personnels des corps enseignants du premier degré du secteur privé, selon la mission, par sexe en 2021-2022 (en %)

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

* enseignement dans le second degré public, activité non enseignante (hors direction d'école), personnes sans mission.

- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré privé, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 4.4 – Évolution de la part des femmes par mission dans le premier degré privé, depuis 2015-2016

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Parmi les enseignants en classes préélementaires, 96,6 % sont des femmes, en 2021-2022.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels assimilés titulaire des corps enseignants ou non-titulaires du premier degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

2. Missions exercées par les enseignants du second degré

En 2021-2022, 89 % des enseignants des corps du second degré public enseignent sur des classes attitrées, c'est-à-dire qu'ils sont chargés de cours pour l'ensemble de l'année scolaire, soit sur des classes attitrées (y compris Segpa, STS, CPGE), soit pour des ateliers (arts plastiques, langues, etc.). 5 % font des remplacements (**Tableau 4.3**). Ce sont les professeurs agrégés et de chaire supérieure qui sont le plus souvent affectés sur des classes attitrées (96 %). Près d'un tiers des enseignants non titulaires sont remplaçants, leur affectation ne couvrant pas l'année scolaire. Plus de 2 % des enseignants sont chargés de la documentation. Enfin, l'enseignement sur des besoins spécifiques, comme les classes pour enfants handicapés [ULIS, EREA], ou l'enseignement à des adultes en formation continue, sont peu fréquents pour les enseignants des corps du second degré.

Près de 2 % des enseignants des corps du second degré public exercent une activité autre que l'enseignement (personnel faisant fonction de direction, d'inspection…). Enfin, 1 % sont sans affectation (en congé de longue durée, de formation…).

Dans le second degré public, l'enseignement en classes attitrées est plus fréquent pour les hommes que pour les femmes (**Figure 4.5**). La part des femmes dans les activités de documentation est en revanche plus importante (3,4 % contre moins de 1 % chez les hommes).

Dans les corps du second degré, la part des femmes reste stable depuis l'année 2015-2016, autour de 58 % pour les enseignantes en classes attitrées et de 57 % pour les remplaçantes (**Figure 4.6**). Celle des enseignantes en besoins spécifiques a augmenté de de plus de 3 points sur la période de 2015-2016 à 2021-2022, augmentation accentuée sur la dernière année.

Dans le second degré privé sous contrat, en 2021-2022, les maitres délégués sont en majorité affectés à l'année sur des classes (79 %) et 18 % sont en mission de remplacement, c'est-à-dire affectés pour une durée inférieure à l'année scolaire (**Tableau 4.4**). Comme dans le public, les femmes qui enseignent dans le second degré privé sous contrat sont plus nombreuses en documentation (3 % contre 1 % chez les hommes) (**Figure 4.7**).

La part des femmes dans les missions de remplacement a baissé de près de 5 points entre 2015-2016 et 2021-2022. En besoins spécifiques en revanche, elle est en constante augmentation malgré un léger fléchissement en 2019-2020, dans les missions. Elle a légèrement baissé pour les missions de documentation (**Figure 4.8**).

La répartition des enseignants en charge d'élèves dans le second degré, selon le niveau de formation

Dans le second degré public (**Tableau 4.5**), en 2021-2022, un enseignant en charge d'élèves sur deux, titulaire ou non titulaire, assure une formation de niveau collège, 26 % une formation générale ou technologique au lycée et 16 % une formation professionnelle au lycée. Les non titulaires sont proportionnellement plus nombreux dans les formations professionnelles au lycée que les titulaires (31 % contre 15 %). Ils le sont en revanche moins dans les formations générales et technologiques au lycée (20 % contre 27 % des titulaires).

Au niveau global, sur la même année, la répartition par corps des enseignants dans les niveaux de formation du second degré privé sous contrat est quasiment similaire à celle du second degré public (**Tableau 4.6**). Cependant, si les non-titulaires du second degré privé sont plus nombreux que les assimilés titulaires dans les formations professionnelles, l'écart est nettement moins important que dans le public, et ils enseignent plus fréquemment au niveau collège (un sur deux).

Tableau 4.3 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission, en 2021-2022 (en %)

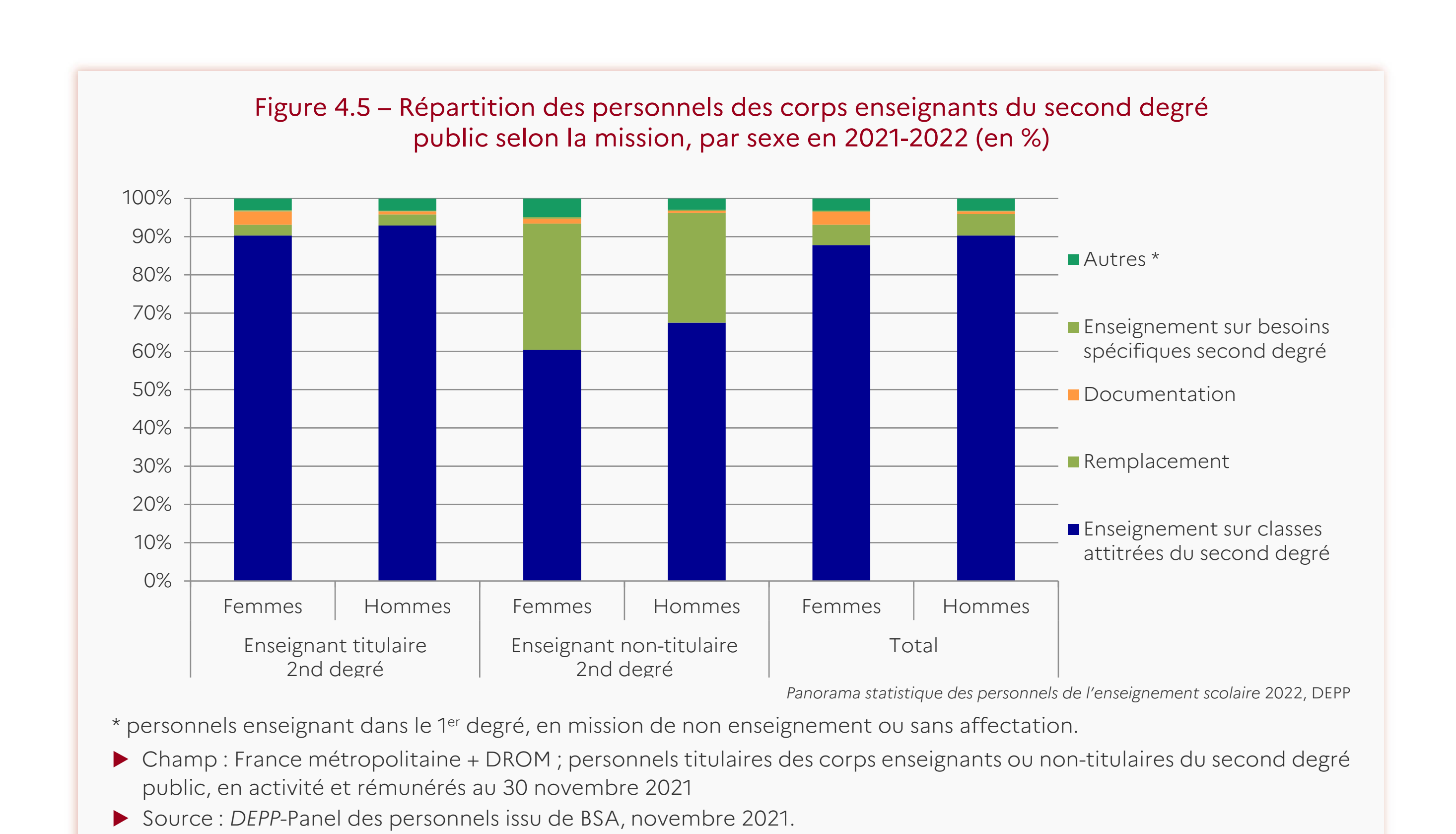
	Agrégés et chaires supérieures	Certifiés et PEPS	Professeurs de lycée professionnel	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	Enseignants non-titulaires 2D	Ensemble
Enseignement d'élèves du second degré	**97,8**	**97,3**	**94,1**	**85,8**	**96,0**	**96,8**
Enseignement sur classes attitrées du second degré	95,8	90,2	92,1	83,1	63,8	88,8
Remplacement	1,9	3,4	1,3	2,3	31,0	5,4
Documentation	0,0	3,5	0,1		0,9	2,3
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	0,1	0,2	0,6	0,4	0,3	0,3
Autres	**2,2**	**2,7**	**5,8**	**14,1**	**4,0**	**3,2**
dont activité non enseignante	1,1	1,2	4,3	2,3	3,7	1,9
dont sans affectation (1)	1,1	1,5	1,5	11,8	0,3	1,3
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) personnes en congé de longue durée, par exemple.

- Lecture : Dans le public, 90,2 % des certifiés et PEPS enseignent en classes attitrées du second degré.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 4.5 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré public selon la mission, par sexe en 2021-2022 (en %)

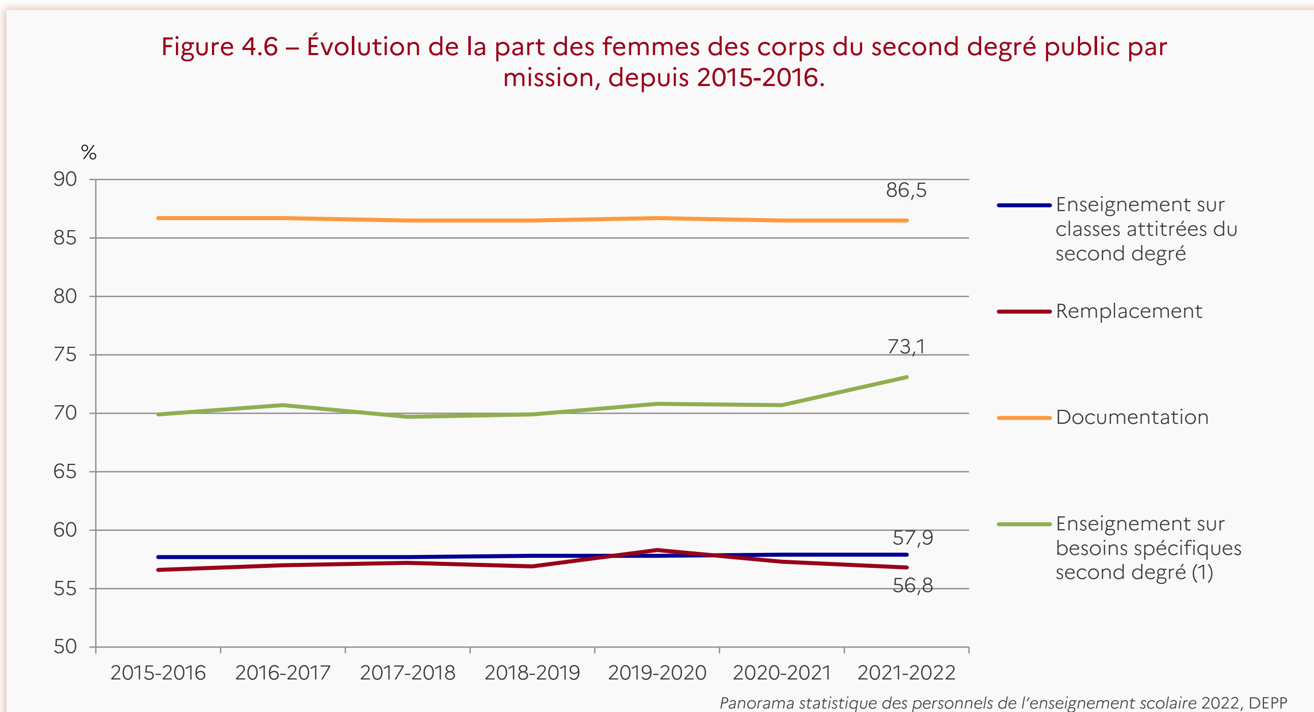


Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

* personnels enseignant dans le 1er degré, en mission de non enseignement ou sans affectation.

- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 4.6 – Évolution de la part des femmes des corps du second degré public par mission, depuis 2015-2016.



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La nouvelle définition des missions (cf "Définitions") implique un basculement d'enseignant sur des besoins spécifiques vers des missions d'enseignement. Ceci a pour conséquence une part des femmes dans la mission des besoins spécifiques plus élevée qu'auparavant.

- Lecture : Parmi les personnels des corps enseignants et non titulaires du second degré public, 56,8 % des remplaçants sont des femmes, en 2021-2022.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 4.4 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré privé selon la mission, en 2021-2022 (en %)

	Agrégés et chaires supérieures	Certifiés et PEPS	Professeurs de lycée professionnel	PEGC, adjoints et chargés d'enseignement	Maîtres délégués	Ensemble
Enseignement d'élèves du second degré	**99,6**	**99,8**	**98,0**	**99,5**	**99,8**	**99,6**
Enseignement sur classes attitrées du second degré	99,6	96,9	97,1	95,6	79,3	93,5
Remplacement					17,6	3,5
Documentation		2,7	0,1	3,1	2,0	2,2
Enseignement sur besoins spécifiques second degré	0,0	0,2	0,8	0,8	0,9	0,4
Autres	**0,4**	**0,2**	**2,0**	**0,5**	**0,1**	**0,4**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Dans le privé, 99,8 % des certifiés et PEPS enseignent en classes attitrées du second degré.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 4.7 – Répartition des personnels des corps enseignants du second degré privé selon la mission, par sexe en 2021-2022 (en %)

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

* personnels enseignant dans le 1er degré, en mission de non enseignement

- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 4.8 – Évolution de la part des femmes des corps du second degré privé par mission depuis 2015-2016.

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Parmi les enseignants du second degré privé, 61,4 % des remplaçants sont des femmes, en 2021-2022.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels assimilés titulaires des corps enseignants ou non-titulaires du second degré privé sous contrat, en activité et rémunérés au 30 novembre.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 4.5 – Répartition des enseignants en charge d'élèves du second degré public selon le niveau de la formation en 2021-2022 (en %) [1]

		Formations en collège yc SEGPA	Formations professionnelles au lycée	Formations générales et technologiques au lycée	CPGE	STS	Autres formations [2]	Total
Professeurs de chaire supérieure	Femmes			0,6	98,9	0,5	0,0	100,0
	Hommes			0,2	99,6	0,2		100,0
	Total			**0,4**	**99,3**	**0,3**	**0,0**	**100,0**
Agrégés	Femmes	25,8	0,6	57,1	6,7	9,8	0,1	100,0
	Hommes	18,4	0,9	55,2	12,3	13,2	0,1	100,0
	Total	**22,4**	**0,7**	**56,2**	**9,3**	**11,4**	**0,1**	**100,0**
Certifiés et assimilés	Femmes	69,0	1,1	25,3	0,0	4,5	0,1	100,0
	Hommes	60,8	2,5	30,2	0,1	6,4	0,1	100,0
	Total	**65,9**	**1,6**	**27,2**	**0,1**	**5,2**	**0,1**	**100,0**
P.L.P	Femmes	8,2	89,3	0,5	0,0	1,8	0,2	100,0
	Hommes	6,9	90,6	0,3	0,0	2,0	0,2	100,0
	Total	**7,6**	**89,9**	**0,4**	**0,0**	**1,9**	**0,2**	**100,0**
Autres titulaires [3]	Femmes	94,2	4,7	0,9	0,0	0,0	0,2	100,0
	Hommes	92,4	5,9	1,5	0,0	0,0	0,2	100,0
	Total	**93,6**	**5,1**	**1,1**	**0,0**	**0,0**	**0,2**	**100,0**
Total titulaires	**Femmes**	**55,6**	**12,7**	**25,5**	**1,4**	**4,7**	**0,1**	**100,0**
	Hommes	**44,1**	**18,4**	**27,9**	**3,0**	**6,5**	**0,1**	**100,0**
	Total	**50,9**	**15,1**	**26,5**	**2,0**	**5,4**	**0,1**	**100,0**
Total non-titulaires	**Femmes**	**45,4**	**29,1**	**21,0**	**0,0**	**3,8**	**0,6**	**100,0**
	Hommes	**42,2**	**33,6**	**19,3**	**0,0**	**4,4**	**0,4**	**100,0**
	Total	**43,8**	**31,4**	**20,2**	**0,0**	**4,1**	**0,5**	**100,0**
Ensemble titulaires et non-titulaires	**Femmes**	**55,0**	**13,8**	**25,2**	**1,3**	**4,6**	**0,1**	**100,0**
	Hommes	**43,9**	**19,8**	**27,1**	**2,7**	**6,3**	**0,1**	**100,0**
	Total	**50,3**	**16,3**	**26,0**	**1,9**	**5,3**	**0,1**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Uniquement les enseignants exerçant une activité d'enseignement face à élève à l'année. Ceux qui n'ont pas d'heures d'enseignement fixes dans un établissement dans les deux mois qui suivent la rentrée scolaire ne sont pas comptabilisés. Les enseignants sont comptabilisés au prorata de leur enseignement dans chaque niveau de formation.

(2) Cette catégorie regroupe principalement diverses préparations post-bac (hors STS et CPGE) mais aussi des formations complémentaires d'initiative locale ou de la mission générale d'insertion.

(3) Adjoints et chargés d'enseignement ; professeurs d'enseignement général en collège ; enseignants des corps du premier degré.

- Lecture :50,3 % des enseignants (titulaires et non-titulaires) en charge d'élèves du second degré public donnent une formation de niveau collège (y compris Segpa).
- Champ : France métropolitaine + DROM ; enseignants en charge d'élèves du second degré public à l'année.
- Source : *DEPP*, Bases Relais, 2021-2022.

Tableau 4.6 – Répartition des enseignants en charge d'élèves du second degré privé selon le niveau de la formation en 2021-2022 (en %) [1]

		Formations en collège y c. SEGPA	Formations professionnelles au lycée	Formations générales et technologiques au lycée	CPGE	STS	Autres formations [2]	Total
Professeurs de chaire supérieure	Hommes			3,1	93,8	3,1		100,0
	Femmes			2,2	94,5	2,2	1,1	100,0
	Total			**2,4**	**94,3**	**2,4**	**0,8**	**100,0**
Agrégés	Hommes	21,6	0,5	49,1	16,5	12,3	0,1	100,0
	Femmes	15,3	1,0	40,2	30,9	12,4	0,2	100,0
	Total	**18,7**	**0,7**	**45,0**	**23,1**	**12,3**	**0,1**	**100,0**
Certifiés et assimilés	Hommes	62,3	1,0	30,2	0,2	6,2	0,1	100,0
	Femmes	55,7	3,0	33,9	0,5	6,8	0,1	100,0
	Total	**60,2**	**1,6**	**31,4**	**0,3**	**6,4**	**0,1**	**100,0**
P.L.P	Hommes	7,3	89,3	1,2	0,0	2,1	0,1	100,0
	Femmes	9,1	86,0	1,6	0,0	2,9	0,3	100,0
	Total	**7,9**	**88,1**	**1,4**	**0,0**	**2,4**	**0,2**	**100,0**
Autres titulaires [3]	Hommes	80,4	11,3	6,8	0,0	1,4		100,0
	Femmes	71,7	8,0	17,4	0,0	2,5		100,0
	Total	**78,1**	**10,4**	**9,7**	**0,0**	**1,7**		**100,0**
Total assimilés titulaires	**Hommes**	**53,0**	**13,5**	**26,6**	**1,0**	**5,8**	**0,1**	**100,0**
	Femmes	**45,4**	**15,8**	**29,1**	**3,1**	**6,5**	**0,1**	**100,0**
	Total	**50,4**	**14,2**	**27,5**	**1,7**	**6,1**	**0,1**	**100,0**
Total non-titulaires	**Hommes**	**51,1**	**18,4**	**22,1**	**0,1**	**7,8**	**0,5**	**100,0**
	Femmes	**47,8**	**20,3**	**23,3**	**0,1**	**8,2**	**0,3**	**100,0**
	Total	**49,8**	**19,2**	**22,6**	**0,1**	**8,0**	**0,4**	**100,0**
Ensemble assimilés titulaires et non-titulaires	**Hommes**	**52,7**	**14,3**	**25,8**	**0,8**	**6,2**	**0,2**	**100,0**
	Femmes	**45,9**	**16,7**	**27,9**	**2,5**	**6,9**	**0,2**	**100,0**
	Total	**50,3**	**15,2**	**26,5**	**1,4**	**6,4**	**0,2**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Uniquement les enseignants exerçant une activité d'enseignement face à élève à l'année. Ceux qui n'ont pas d'heures d'enseignement fixes dans un établissement dans les deux mois qui suivent la rentrée scolaire ne sont pas comptabilisés. Les enseignants sont comptabilisés au prorata de leur enseignement dans chaque niveau de formation.

(2) Cette catégorie regroupe principalement diverses préparations post-bac (hors STS et CPGE) mais aussi des formations complémentaires d'initiative locale ou de la mission générale d'insertion.

(3) Adjoints et chargés d'enseignement ; professeurs d'enseignement général en collège ; enseignants des corps du premier degré.

▶ Lecture :50,3 % des enseignants (titulaires et non-titulaires) en charge d'élèves du second degré privé donnent une formation de niveau collège (y compris Segpa).

▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; enseignants en charge d'élèves du second degré privé sous contrat à l'année.

▶ Source : *DEPP*, Bases Relais, 2021-2022.

B. LES CONDITIONS D'EXERCICE PARTICULIÈRES DES ENSEIGNANTS

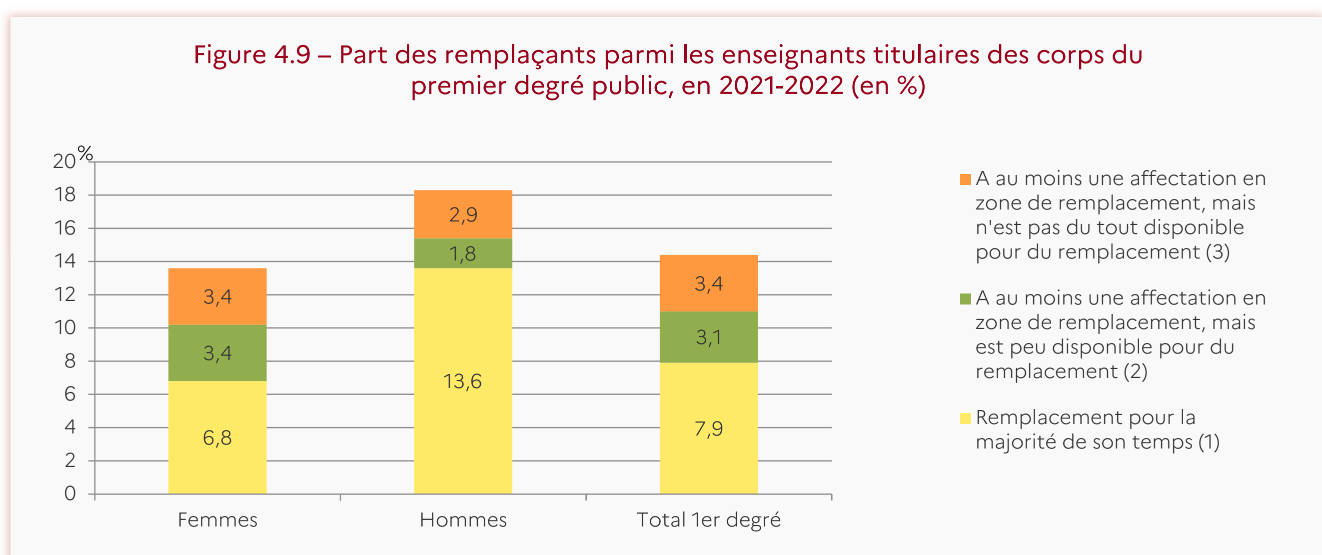
1. Les enseignants titulaires du secteur public en mission de remplacement ou affectés en "zone"

Dans le premier degré public, en 2021-2022, plus de 14 % des enseignants titulaires ont au moins une affectation en zone (**« Définitions »**). Cela comprend 8 % d'enseignants qui sont réellement en mission de remplacement, 3 % qui sont peu disponibles et un peu plus de 3 % qui ne sont pas du tout disponibles pour du remplacement (**Figure 4.9**). Les hommes sont presque deux fois plus souvent remplaçants que les femmes (14 % contre 7 %).
Les femmes enseignantes titulaires du premier degré public en mission de remplacement sont plus jeunes que les hommes. Elles ont en moyenne 37 ans et les hommes 43 ans (**Figure 4.10**).

Dans le second degré public, 8 % des enseignants ont, en 2021-2022, au moins une affectation en zone (**Figure 4.11**), dont 2,9 % sont réellement en mission de remplacement. Contrairement au premier degré, la part des hommes et des femmes remplaçants est du même ordre.
Les femmes enseignantes titulaires du second degré public en mission de remplacement sont plus jeunes que les hommes. Elles ont en moyenne 38 ans, tandis que l'âge moyen des hommes est de 40 ans (**Figure 4.12**).

Entre 2015-2016 et 2018-2019, dans le premier degré public, la part des remplaçants, hommes et femmes a progressé d'environ 1 point, mais baisse depuis, d'un demi-point (**Figure 4.13**). Dans le second degré public, depuis 2015-2016, cette part a légèrement augmenté aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Figure 4.9 – Part des remplaçants parmi les enseignants titulaires des corps du premier degré public, en 2021-2022 (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Est appelé remplaçant une personne mobilisée et mobilisable pour remplacer un enseignant absent ou combler un poste vacant sur une durée inférieure à l'année. Précisément, on considère qu'un enseignant est remplaçant si, à la date d'observation, la majorité de son temps de service est en zone de remplacement ou consacré à des affectations dont la durée de chacune est inférieure à l'année.
(2) Malgré leur affectation en zone de remplacement, la majorité du temps de service de la personne n'est pas consacrée au remplacement. Il se partage sur différentes affectations, mais celles dédiées au remplacement représentent une minorité de son temps réglementaire de service.
(3) L'intégralité du temps réglementaire de l'enseignant est consacré à des postes sur toute l'année scolaire.

- Lecture : Parmi les hommes enseignants titulaires du 1er degré public, 13,6 % sont remplaçants.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du premier degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 4.10 – Pyramide des âges des enseignants titulaires des corps du premier degré public, remplaçants en 2021-2022

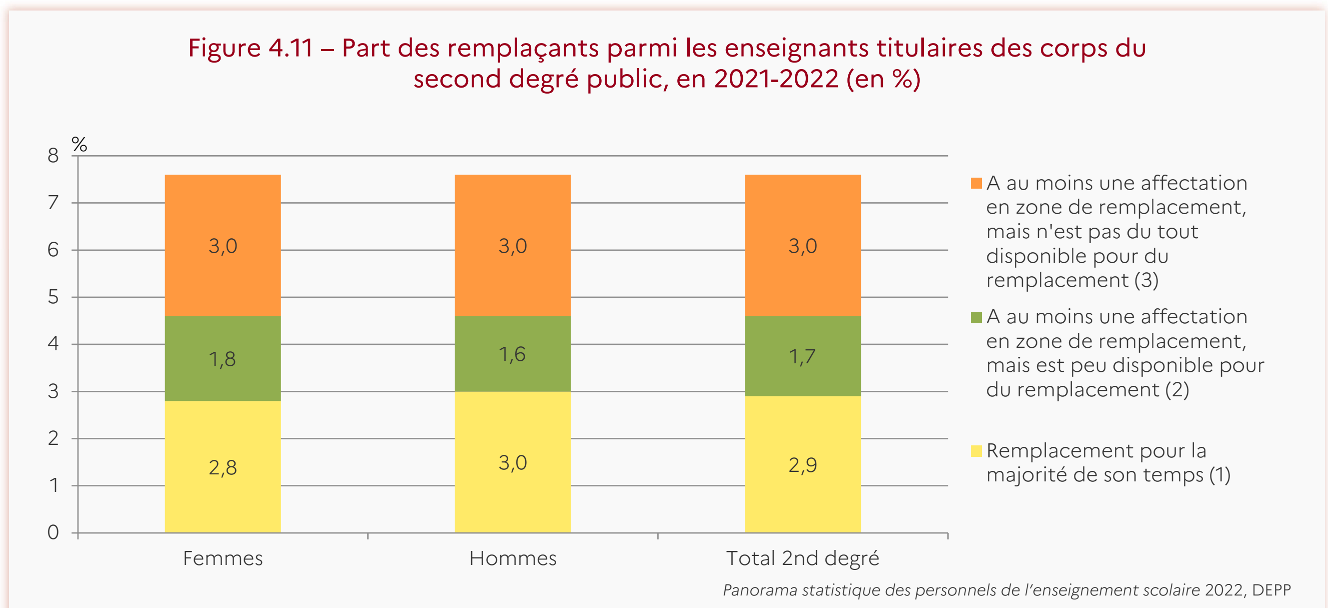
Hommes :
Âge moyen: 42,8 ans
Âge médian: 42 ans

Femmes :
Âge moyen: 37,4ans
Âge médian: 35 ans

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM ; enseignants titulaires remplaçants du premier degré public
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 4.11 – Part des remplaçants parmi les enseignants titulaires des corps du second degré public, en 2021-2022 (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Est appelé remplaçant une personne mobilisée et mobilisable pour remplacer un enseignant absent ou combler un poste vacant sur une durée inférieure à l'année. Précisément, on considère qu'un enseignant est remplaçant si, à la date d'observation, la majorité de son temps de service est en zone de remplacement ou consacré à des affectations dont la durée de chacune est inférieure à l'année.

(2) Malgré leur affectation en zone de remplacement, la majorité du temps de service de la personne n'est pas consacrée au remplacement. Il se partage sur différentes affectations, mais celles dédiées au remplacement représentent une minorité de son temps réglementaire de service.

(3) L'intégralité du temps réglementaire de l'enseignant est consacré à des postes sur toute l'année scolaire.

- Lecture : Parmi les hommes enseignants titulaires du second degré public, 3 % sont remplaçants.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du second degré public, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 4.12 – Pyramide des âges des enseignants titulaires des corps du second degré public, remplaçants en 2021-2022

Hommes :
Âge moyen: 39,5 ans
Âge médian: 38 ans

Femmes :
Âge moyen: 37,9 ans
Âge médian: 34 ans

67
64
61
58
55
52
49
46
43
40
37
34
31
28
25
22

400 300 200 100 0 100 200 300 400

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM ; enseignants titulaires remplaçants du second degré public
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 4.13 – Évolution de la part des enseignantes et enseignants remplaçants depuis 2015-2016.

%
16
14
12
10
8
6
4
2
0

13,4
6,8
2,9
2,8

2015-2016 2016-2017 2017-2018 2018-2019 2019-2020 2020-2021 2021-2022

Femmes 1er degré
Hommes 1er degré
Femmes 2nd degré
Hommes 2nd degré

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : 13,4 % des enseignants hommes du premier degré public sont des remplaçants ; 6,8 % des enseignantes le sont.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; enseignants titulaires du secteur public.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

2. Les enseignants titulaires affectés dans plusieurs écoles ou établissements dans le secteur public

Les enseignants titulaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements en 2021-2022 (**« Définitions »**) représentent 2 900 personnes dans le premier degré et 13 200 dans le second degré, soit respectivement 1,1 % et 4,3 % de la population titulaire en mission d'enseignement dans le public, hors enseignants en "zone" (**Tableau 4.7**).
Au sein de chaque degré, l'affectation dans plusieurs écoles ou établissements concerne de manière identique les femmes et les hommes. Dans le second degré, ce sont les professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) qui sont le plus fréquemment multi-affectés (plus de 6 %) et les professeurs de lycées professionnels qui le sont le moins (1,3 %).

Dans le premier degré public, en 2021-2022, ce sont les professeurs des écoles les plus jeunes qui sont affectés dans plusieurs écoles. Leur âge moyen est de 36 ans pour les hommes et de 33 ans pour les femmes (contre respectivement 45 ans et 44 ans s'ils sont affectés sur une seule école) (**Figure 4.14a**).
Dans le second degré public, le taux d'enseignants affectés dans plusieurs établissements dépend peu de l'âge (**Figure 4.14b**).

Dans le premier degré public, depuis 2015-2016, la part des hommes affectés sur plusieurs écoles a baissé d'à peine un point (**Figure 4.15**), tandis que celle des femmes a baissé de 1,5 point sur la période, dont 1 point en 2019-2020. Dans le second degré public, l'évolution de la part des hommes et des femmes affectées sur plusieurs établissements est similaire et a très légèrement diminué.

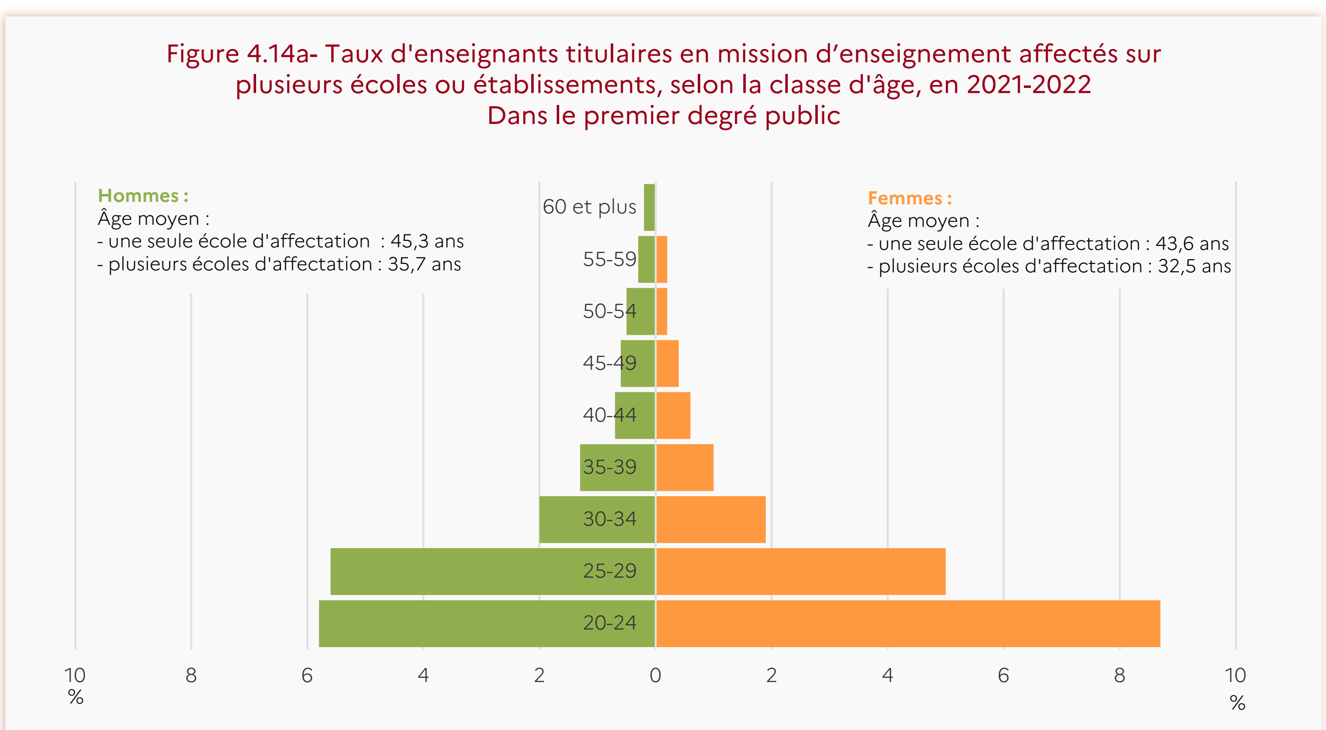
Tableau 4.7 – Enseignants titulaires du secteur public affectés sur plusieurs écoles ou établissements, en 2021-2022.

	Effectifs	Part parmi les titulaires en mission d'enseignement (%)
Enseignants des corps du premier degré public	**2 949**	**1,1**
Femmes	2 566	1,1
Hommes	383	1,1
Enseignants des corps du second degré public	**13 204**	**4,3**
Femmes	7 883	4,4
Hommes	5 321	4,1
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	2 148	4,4
Professeurs certifiés	8 860	4,8
PEPS	1 547	6,3
Professeurs de lycée professionnel (PLP)	635	1,3
Autres enseignants second degré	14	2,3
ENSEMBLE des enseignants du public	**16 153**	**2,8**
Femmes	10 449	2,6
Hommes	5 704	3,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : 2,6 % des femmes enseignantes titulaires dans le premier et second degré publics sont affectés dans plusieurs écoles ou établissements.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du secteur public avec une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

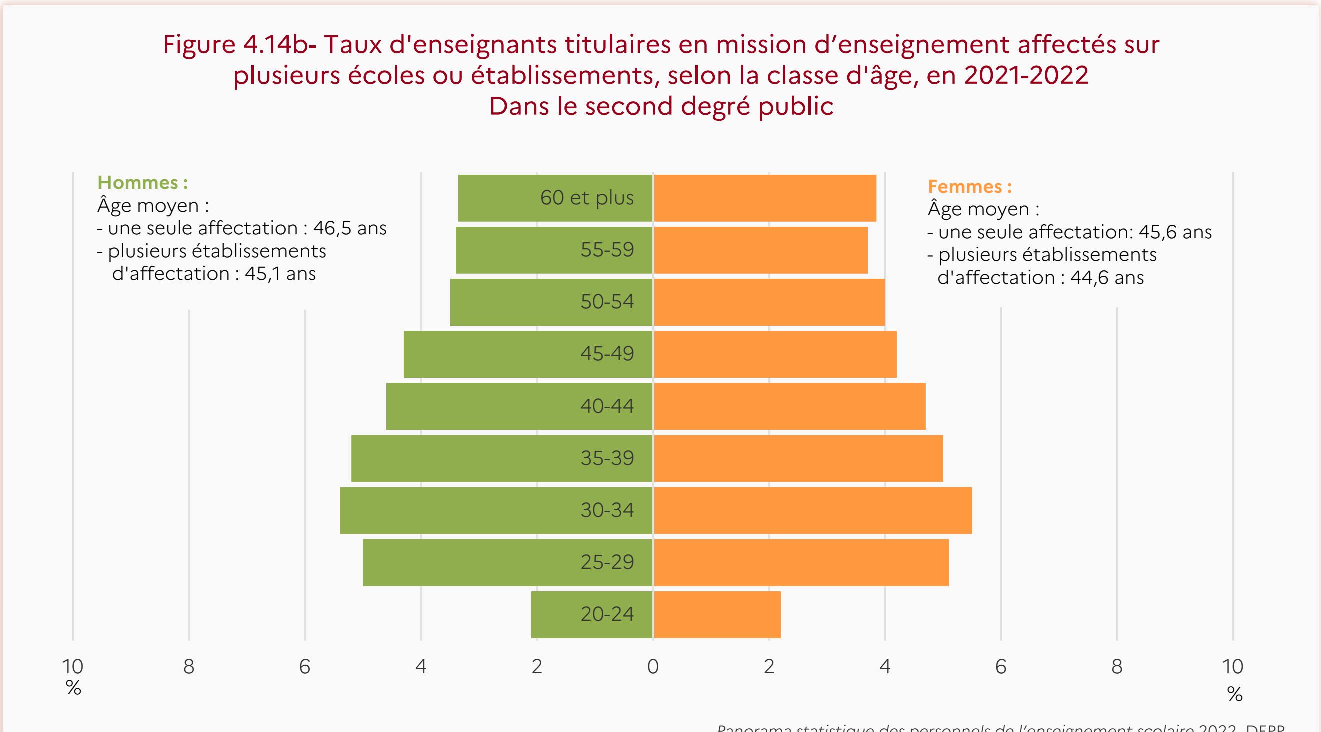
Figure 4.14a- Taux d'enseignants titulaires en mission d'enseignement affectés sur plusieurs écoles ou établissements, selon la classe d'âge, en 2021-2022
Dans le premier degré public



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : 8,7 % des enseignantes du premier degré de 20 à 24 ans sont affectées sur plusieurs écoles.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du secteur public avec une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

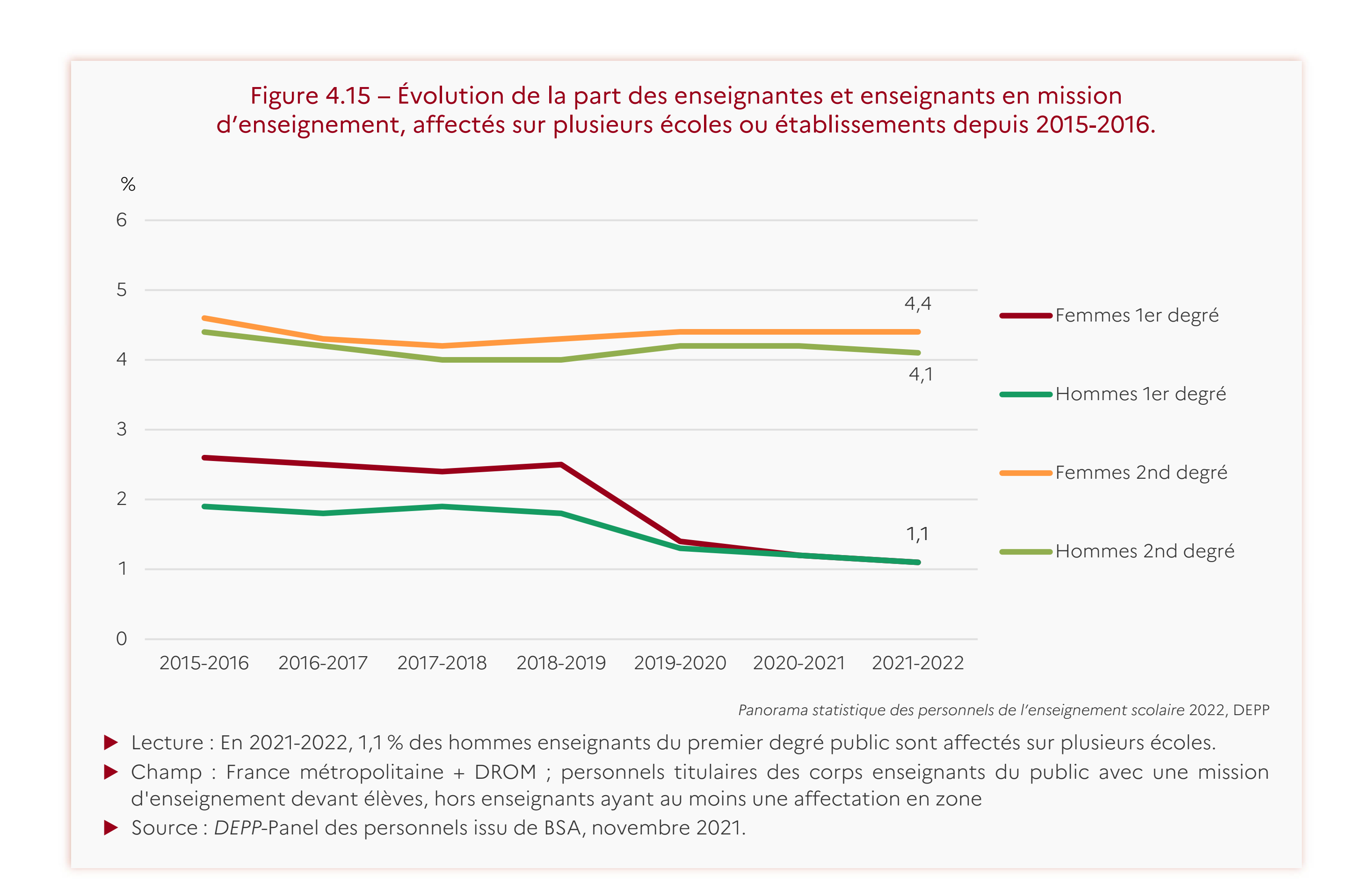
Figure 4.14b- Taux d'enseignants titulaires en mission d'enseignement affectés sur plusieurs écoles ou établissements, selon la classe d'âge, en 2021-2022
Dans le second degré public



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : 2,2% des enseignantes du second degré de 20 à 24 ans sont affectées sur plusieurs établissements.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du secteur public avec une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 4.15 – Évolution de la part des enseignantes et enseignants en mission d'enseignement, affectés sur plusieurs écoles ou établissements depuis 2015-2016.



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : En 2021-2022, 1,1 % des hommes enseignants du premier degré public sont affectés sur plusieurs écoles.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants du public avec une mission d'enseignement devant élèves, hors enseignants ayant au moins une affectation en zone
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

3. Les enseignants titulaires et non titulaires du public, affectés en éducation prioritaire

La proportion d'enseignants du secteur public affectés en établissement scolaire avec au moins une affectation en éducation prioritaire est, en 2021-2022, de 25 % dans le premier degré et de 12 % dans le second degré (**Tableau 4.8**). Dans le secondaire, 18 % des professeurs d'EPS et 15 % des professeurs certifiés sont affectés dans les établissements relevant de l'éducation prioritaire, contre 5 % des agrégés et de chaire supérieure. Ceci s'explique par le fait que les enseignants relevant de ce corps sont très majoritairement affectés en lycée, alors que le dispositif d'éducation prioritaire concerne le collège.
Alors que la part des enseignants affectés en éducation prioritaire est plus élevée chez les hommes dans le premier degré (30 % contre 24 % chez les femmes), elle est équivalente dans le second degré.
Il y a moins de femmes en REP+ qu'en REP : dans le premier degré, elles représentent 81 % des effectifs de REP+, contre 84 % des effectifs de REP. Dans le second degré, 56 % des enseignants en REP+ sont des femmes, contre 60 % des enseignants en REP.

En 2021-2022, les établissements en éducation prioritaire accueillent relativement plus de jeunes enseignants que les autres établissements (**Figure 4.16**). L'âge médian des enseignants en éducation prioritaire est du même ordre dans les deux degrés (autour de 40 ans). Hors dispositif d'éducation prioritaire, l'âge médian est de 44 ans dans le premier degré et de 47 ans dans le second. Cependant, les enseignants les plus âgés ne sont pas absents de ce dispositif : un quart d'entre eux ont 47 ans ou plus dans le premier degré et 48 ans ou plus dans le second degré. La légère augmentation de l'âge moyen des enseignants dans le premier degré entre 2020-2021 et 2021-2022 est plus accentuée en éducation prioritaire. Dans le second degré, l'augmentation de l'âge moyen est du même ordre en éducation prioritaire que dans la population générale.

Dans les deux degrés, les enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire (REP ou REP+) ont moins d'ancienneté dans leur établissement que ceux qui sont en dehors de ce dispositif, mais cette ancienneté augmente. Dans le premier degré, la part des enseignants récemment affectés (depuis 2 ans au plus) dans leur établissement diminue de 4 points par rapport à 2020-2021 (43 % contre 47% en 2020-2021). Hors éducation prioritaire, leur part diminue plus faiblement : 39 % contre 40 % en 2020-2021 (**Figure 4.17**).
Dans le second degré, l'ancienneté dans l'établissement des enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire augmente également, 38 % ont au plus deux ans d'ancienneté dans leur établissement soit 2 points de moins que l'an dernier. Pour les enseignants en établissement hors éducation prioritaire, cette part diminue également : 26 % contre 27% en 2020-2021.

Dans le premier degré, la part des hommes en éducation prioritaire a plus progressé que celle des femmes depuis 2015-2016 : respectivement autour de 5 points et de 3 points (**Figure 4.18**). Elle reste stable et au même niveau pour les hommes et pour les femmes dans le second degré, autour de 12 %.

Tableau 4.8– Enseignants du secteur public affectés en éducation prioritaire en 2021-2022.

	Avec au moins 1 affectation en REP			Avec au moins 1 affectation en REP+			Avec au moins 1 affectation en REP ou REP+		
	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Part des femmes (%)	Effectifs	Part sur les enseignants (%)	Part des femmes (%)
Corps du premier degré	**46 312**	**14,6**	**83,7**	**31 926**	**10,1**	**80,9**	**78 238**	**24,7**	**82,5**
Femmes	38 757	14,3		25 824	9,6		64 581	23,9	
Hommes	7 555	16,3		6 102	13,2		13 657	29,5	
Corps du second degré	**28 675**	**7,8**	**59,6**	**16 256**	**4,4**	**55,7**	**44 931**	**12,2**	**58,2**
Femmes	17 079	8,0		9 062	4,2		26 141	12,2	
Hommes	11 596	7,4		7 194	4,6		18 790	12,1	
Professeurs agrégés et de chaire supérieure	1 588	3,0	56,4	831	1,6	52,1	2 419	4,6	54,9
Professeurs certifiés	20 141	9,9	64,6	10 952	5,4	61,6	31 093	15,2	63,5
PEPS	3 047	11,4	37,3	1 676	6,3	31,8	4 723	17,7	35,3
Professeurs de Lycée professionnel (PLP)	492	0,9	53,9	338	0,7	45,6	830	1,6	50,5
Autres enseignants titulaires du second degré	66	10,6	50,0	27	4,3	59,3	93	15,0	52,7
Maîtres auxiliaires et contractuels	3 341	9,8	52,2	2 432	7,1	48,7	5 773	16,9	50,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : 46 312 professeurs des écoles ou instituteurs ont au moins une affectation dans un établissement en REP. Cela représente 14,6 % de l'ensemble des professeurs des écoles ou instituteurs en mission d'enseignement. 83,4 % des professeurs des écoles ou instituteurs en REP sont des femmes.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

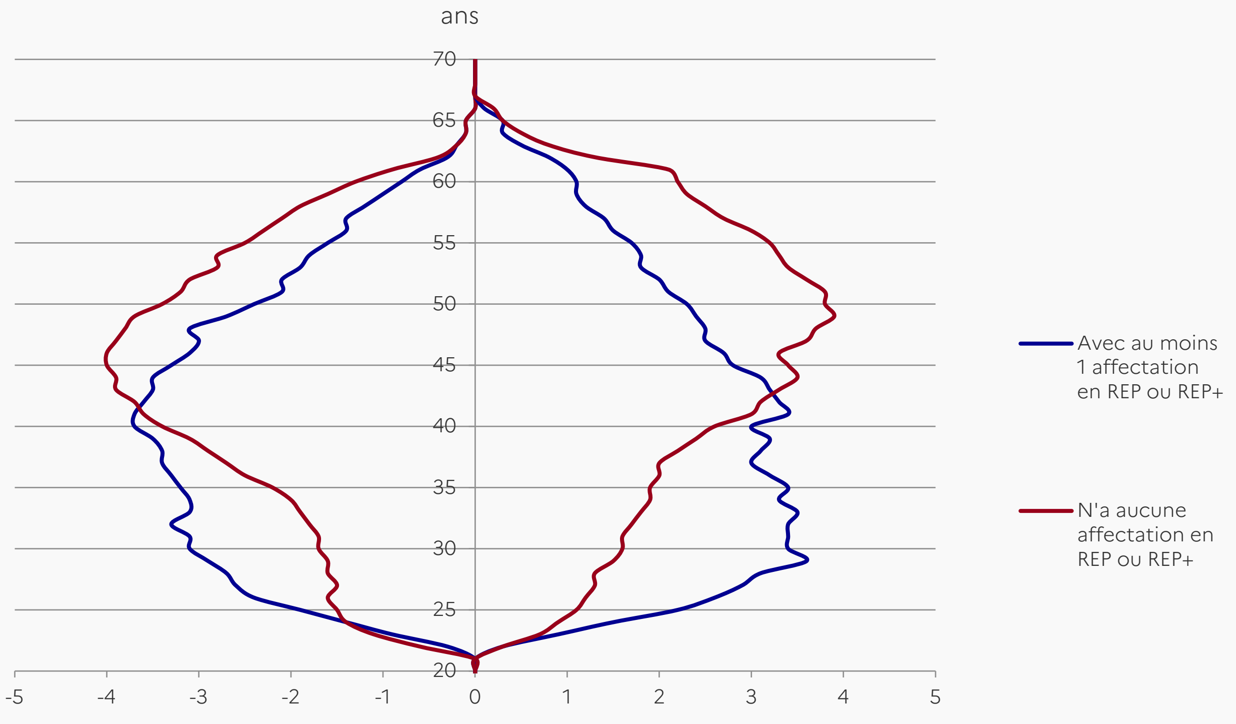
Figure 4.16 – Pyramide des âges des enseignants des premiers et second degrés public en et hors éducation prioritaire, en 2021-2022 (en %)

Premier degré :
Âge moyen des enseignants :
- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+: 40,4 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+: 43,3 ans

Âge médian des enseignants :
- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+: 40 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+: 44 ans

Second degré :
Âge moyen des enseignants :
- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+: 40,4 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+: 45,5 ans

Âge médian des enseignants :
- avec au moins 1 affectation en REP ou REP+: 40 ans
- n'a aucune affectation en REP ou REP+: 47 ans



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 4.17 – Ancienneté des enseignants dans l'établissement, selon l'appartenance à l'éducation prioritaire, en 2021-2022

1er degré en éducation prioritaire
Ancienneté médiane dans l'établissement : 3,2 ans

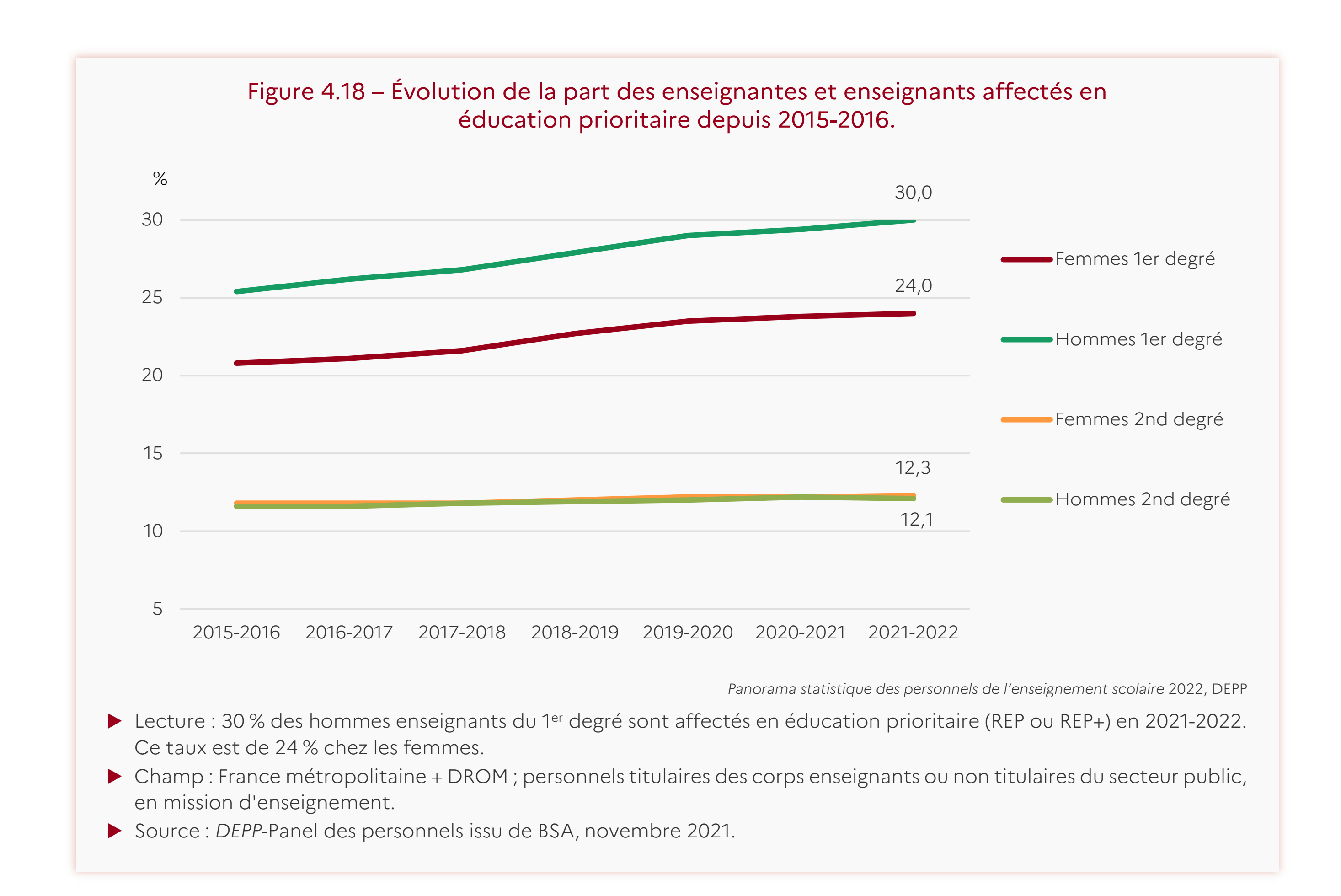
1er degré hors éducation prioritaire
Ancienneté médiane dans l'établissement : 4,2 ans

2nd degré en éducation prioritaire
Ancienneté médiane dans l'établissement : 4,2 ans

2nd degré hors éducation prioritaire
Ancienneté médiane dans l'établissement : 7,2 ans

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : 23 % des enseignants 1er degré avec au moins une affectation dans un établissement en REP ou REP+ effectuent leur première année dans leur établissement. C'est le cas de 20 % des enseignants du premier degré qui n'ont pas d'affectation en EP.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.



- Lecture : 30 % des hommes enseignants du 1er degré sont affectés en éducation prioritaire (REP ou REP+) en 2021-2022. Ce taux est de 24 % chez les femmes.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants ou non titulaires du secteur public, en mission d'enseignement.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

4. La direction d'école et les décharges des enseignants du premier degré public

La direction d'école est assurée par un enseignant appartenant au corps de professeurs des écoles ou à celui des instituteurs. Pour assurer cette fonction, une décharge d'enseignement[5] peut être accordée afin de libérer le temps nécessaire à l'enseignant pour exercer les responsabilités que comporte la fonction de directeur en matière de pilotage pédagogique, de fonctionnement de l'école et de relations avec les parents ainsi qu'avec les partenaires de l'école.

En 2021-2022, 34 % des enseignants directeurs d'école n'ont aucune décharge d'enseignement ou sont très faiblement déchargés, 38 % ont un quart de leur temps en décharge d'enseignement, 5 % ont un tiers temps déchargé et 14 % ont une décharge d'au moins un mi-temps. Enfin, près de 9 % des directeurs d'école sont totalement déchargés d'enseignement (**Tableau 4.9**). Plus de 8 enseignants sur 10 ayant un quart de décharge ou moins sont des femmes. Elles sont 59 % parmi les enseignants totalement déchargés.

L'âge moyen des enseignants directeurs d'école est d'autant plus élevé que la décharge d'enseignement est importante. Les enseignants hommes sans décharge ont en moyenne 46 ans tandis que ceux totalement déchargés ont 51 ans, les femmes ont respectivement 43 ans et 51 ans.

Sur la période 2015-2016 / 2021-2022, la proportion de directeurs sans décharge ou faiblement déchargés est en légère baisse au profit de de ceux dont la décharge est plus importante (**Figure 4.19**). La part des directeurs totalement déchargés au augmenté de près de 4 points entre 2015-2016 et 2021-2022.

Tableau 4.9 – Décharges d'enseignement des directeurs d'école du secteur public, en 2021-2022

	Répartition selon la décharge (%)			Age moyen		Part des femmes (%)
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	
Sans décharge ou faiblement déchargé d'enseignement (1)	37,0	24,6	34,4	43,4	46,0	85,0
1/4 de décharge d'enseignement ou environ	38,9	33,6	37,8	46,7	48,5	81,3
1/3 de décharge d'enseignement ou environ	4,8	5,9	5,1	47,4	48,7	75,6
1/2 de décharge d'enseignement ou environ	11,3	16,6	12,4	48,6	49,5	72,0
Forte décharge d'enseignement	1,5	2,6	1,7	50,3	49,9	68,3
Totalement déchargé d'enseignement	6,5	16,7	8,6	51,4	51,4	59,4
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**46,1**	**48,6**	**79,0**

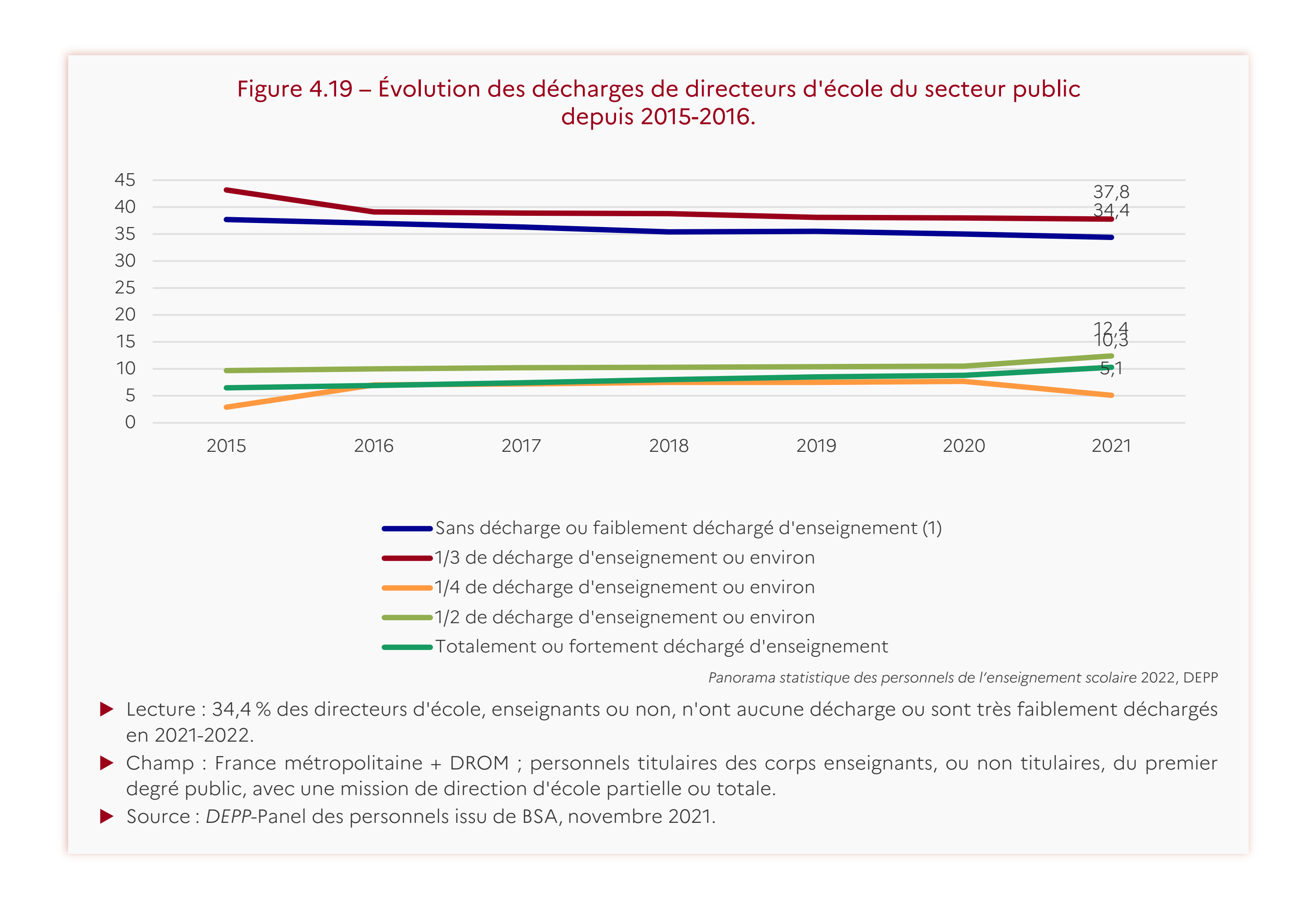
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) à compter de la rentrée 2021, dans les écoles n'ayant qu'une classe, les directeurs bénéficient de 6 jours fractionnables répartis sur l'année. Dans les écoles de 2 ou classes, ces jours fractionnables sont au nombre de 12.

- Lecture : 12,4 % des directeurs d'école ont la moitié de leur temps de service en décharge d'enseignement.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants, ou non titulaires, du premier degré public, avec une mission de direction d'école partielle ou totale.
- Source : DEPP-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

[5] On peut retrouver le régime des décharges d'enseignement dans la circulaire du 2-4-2021 (MENH2110199C).

Figure 4.19 – Évolution des décharges de directeurs d'école du secteur public depuis 2015-2016.



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : 34,4 % des directeurs d'école, enseignants ou non, n'ont aucune décharge ou sont très faiblement déchargés en 2021-2022.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; personnels titulaires des corps enseignants, ou non titulaires, du premier degré public, avec une mission de direction d'école partielle ou totale.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

C. LES PERSONNELS DES CORPS NON ENSEIGNANTS DU SECTEUR PUBLIC

1. Les personnels des corps de direction

En 2021-2022, près des deux tiers des personnels de direction sont affectés en collège (**Tableau 4.10**), 14 % en lycée d'enseignement général et technologique (LEGT), 12 % en lycée polyvalent et 9 % en lycée professionnel (LP) et EREA. La part des femmes qui exercent leurs fonctions en collège est plus élevée que celle de leurs homologues masculins (67 % contre 60 % des hommes). Elles sont par contre moins représentées en lycée d'enseignement général et technologique et en lycée polyvalent.
Les principaux et principaux-adjoints de collèges constituent une large part des personnels de direction (respectivement 37 % et 27 %) (**Tableau 4.11**). Les femmes sont majoritaires parmi les personnels de direction (53 %), mais c'est parmi les principaux adjoints de collège et proviseurs adjoints en lycée général et technologique et en lycée professionnel qu'elles sont les plus nombreuses (respectivement 63 % et 60 %). Un tiers des proviseurs de LEGT sont des femmes.

Une part de la rémunération des chefs d'établissements et de leurs adjoints (bonification indiciaire et indemnité de fonctions de responsabilité et de résultats) est attribuée en fonction du classement des établissements dans lesquels ils exercent). Les EPLE sont répartis en cinq catégories financières, de la première à la quatrième catégorie exceptionnelle, cette dernière étant la mieux rémunérée[6]. Les personnels de direction sont affectés, en 2021-2022, pour 33 % d'entre eux dans les établissements de troisième catégorie (**Tableau 4.12**), 28 % sont dans les établissements de deuxième catégorie et 25 % dans les établissements de quatrième catégorie. Ce sont les établissements de 4e catégorie exceptionnelle et de 1re catégorie qui ont le moins de personnels de direction (respectivement 8 % et 6 %) : en 4e catégorie exceptionnelle, on trouve quasi uniquement des proviseurs et des proviseurs adjoints. *A contrario*, en première catégorie, il y a surtout des principaux de collège, mais également des proviseurs de lycée professionnel. La répartition des personnels de direction en fonction de la catégorie des établissements varie selon le sexe. Les femmes sont proportionnellement plus souvent affectées dans des établissements de deuxième et troisième catégories que les hommes. Au-delà de la troisième catégorie, les personnels de direction sont plus fréquemment des hommes (établissements de quatrième catégorie : 27 % des hommes, 24 % des femmes, quatrième catégorie exceptionnelle : 9 % des hommes et 6 % des femmes).
Les adjoints sont rares dans les établissements de 1ère catégorie, plus petits, les proviseurs adjoints et principaux adjoints sont par conséquent plus fréquemment affectés dans des établissements de catégories plus élevées.
Entre les rentrées 2014 et 2021, la part des femmes parmi les proviseurs et principaux de collège a surtout augmenté pour les établissements de 2ème catégorie (+4,8 points). Elle augmente plus faiblement pour les 3e, 4e catégories. En revanche, elle a très légèrement baissé pour les établissements de 4e catégorie exceptionnelle durant la période (- 0,7 point) (**Figure 4.20**).

---

[6] Les critères pris en compte dans ce classement sont d'une part, les effectifs des élèves en fonction du type d'établissement, d'autre part, des critères qualitatifs liés à l'offre de formation, à l'environnement de l'EPLE et à la complexité de l'organisation pédagogique.
On peut retrouver le dernier classement dans le Bulletin Officiel spécial n°8 du 22 octobre 2020.

Tableau 4.10 – Personnels de direction, par type d'établissement et sexe en 2021-2022 (en %)

	Collèges (y c. Segpa)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA [1]	Autres [2]	Total
Femmes	67,4	12,1	10,9	9,0	0,7	100,0
Hommes	60,4	15,2	13,7	9,6	1,0	100,0
Total	**64,1**	**13,6**	**12,2**	**9,3**	**0,9**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Erea : Établissement régional d'enseignement adapté.
(2) Autres : rectorats, administration centrale, établissements socio-éducatifs, etc.

- Lecture : 13,6 % des personnels de direction sont affectés en lycées d'enseignement général et technologiques.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 4.11 – Personnels de direction, par statut et sexe en 2021-2022 (en %)

		Effectifs	Répartition par statut	Répartition par sexe	
				Femmes	Hommes
Proviseurs de lycée et principaux de collège	**Ensemble proviseurs et principaux de collège**	7 214	53,4	45,8	54,2
	Proviseurs de LEGT	1 590	11,8	33,6	66,4
	Proviseurs de LP	643	4,8	42,0	58,0
	Principaux de collège	4 981	36,9	50,1	49,9
Proviseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège	**Ensemble proviseurs adjoints et principaux adjoints**	6 120	45,3	61,9	38,1
	Proviseurs adjoints de LEGT & LP	2 440	18,1	59,6	40,4
	Principaux adjoints de collège	3 680	27,2	63,4	36,6
Autres personnels de direction		179	1,3	45,3	54,7
Ensemble des personnels de direction		**13 513**	**100,0**	**53,1**	**46,9**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : 36,9 % des personnels de direction sont des principaux de collège. 46,9 % des personnels de direction sont des hommes.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 4.12 – Personnels de direction, par statut et classement de l'établissement, en 2021-2022 (en %)

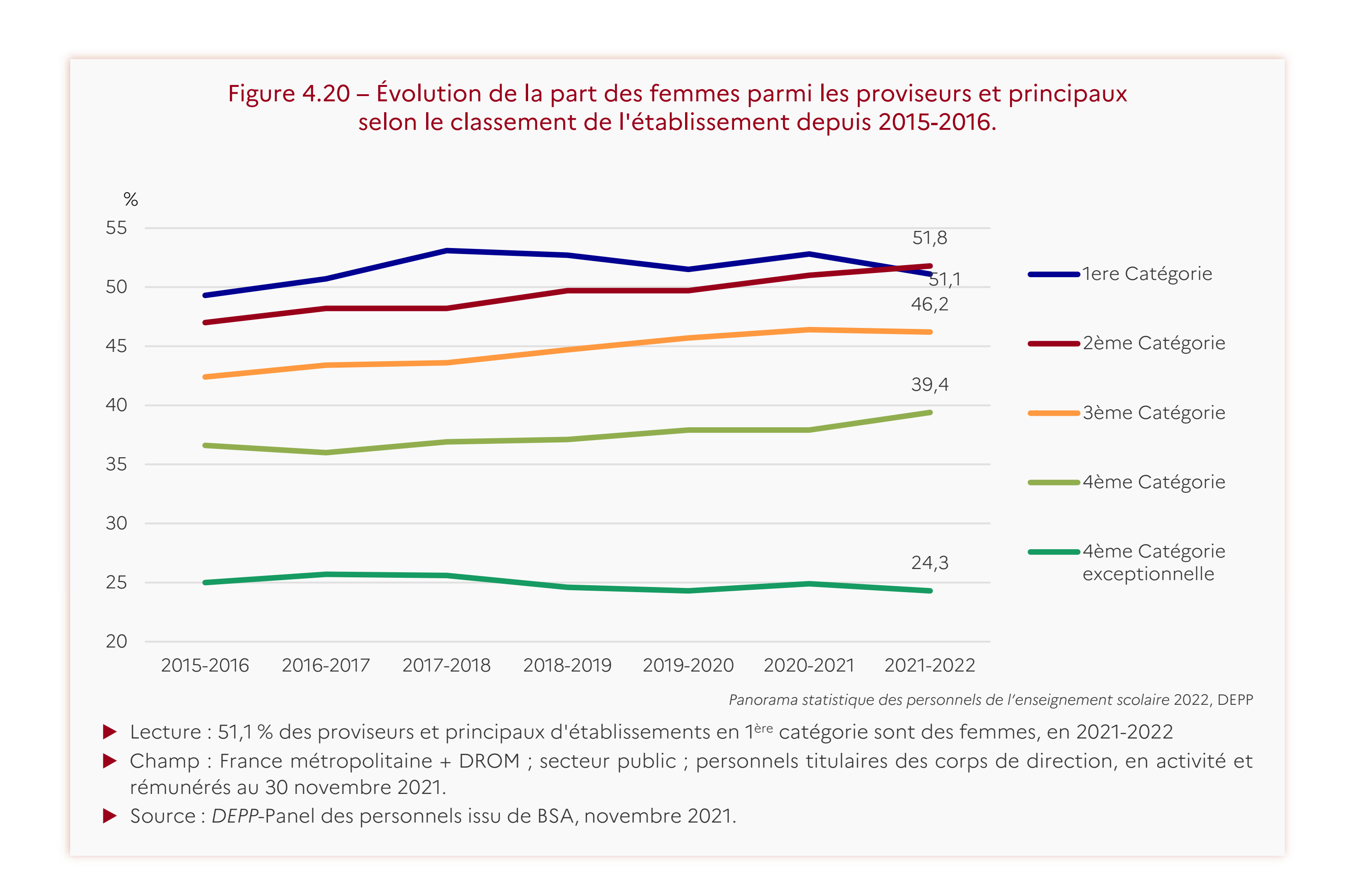
			Catégorie financière de l'établissement						
			1ere Catégorie	2ème Catégorie	3ème Catégorie	4ème Catégorie	4ème Catégorie exceptionnelle	Autres (1)	Total
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Ensemble proviseurs et principaux de collège	Femmes	11,1	34,7	31,6	19,6	2,7	0,2	100,0
		Hommes	9,0	27,2	31,1	25,5	7,2	0,1	100,0
		Total	**10,0**	**30,7**	**31,3**	**22,8**	**5,1**	**0,1**	**100,0**
	Proviseurs de LEGT	Femmes		16,1	24,3	43,4	15,9	0,4	100,0
		Hommes		12,5	16,8	45,8	24,7	0,2	100,0
		Total		**13,7**	**19,3**	**45,0**	**21,8**	**0,3**	**100,0**
	Proviseurs de LP	Femmes	9,6	30,0	35,2	24,4	0,7		100,0
		Hommes	7,0	25,7	35,7	29,5	1,9	0,3	100,0
		Total	**8,1**	**27,5**	**35,5**	**27,4**	**1,4**	**0,2**	**100,0**
	Principaux de collège	Femmes	13,7	39,3	32,8	14,0	0,1	0,1	100,0
		Hommes	13,1	33,7	36,4	16,3	0,5		100,0
		Total	**13,4**	**36,5**	**34,6**	**15,1**	**0,3**	**0,1**	**100,0**
Proviseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège	Ensemble proviseurs adjoints et principaux adjoints	Femmes	0,7	24,7	37,0	28,0	9,4	0,1	100,0
		Hommes	1,0	22,1	34,4	30,3	12,1	0,2	100,0
		Total	**0,8**	**23,7**	**36,0**	**28,9**	**10,4**	**0,1**	**100,0**
	Proviseurs adjoints de LEGT & LP	Femmes	0,2	11,1	22,3	42,3	23,8	0,2	100,0
		Hommes	0,3	9,5	20,8	41,1	28,0	0,2	100,0
		Total	**0,2**	**10,5**	**21,7**	**41,8**	**25,5**	**0,2**	**100,0**
	Principaux adjoints de collège	Femmes	0,9	33,2	46,3	19,1	0,3	0,1	100,0
		Hommes	1,5	31,2	44,3	22,3	0,5	0,1	100,0
		Total	**1,1**	**32,5**	**45,5**	**20,3**	**0,4**	**0,1**	**100,0**
Autres personnels de direction		Femmes		35,8	13,6	2,5		48,1	100,0
		Hommes	2,0	32,7	14,3	2,0	1,0	48,0	100,0
		Total	**1,1**	**34,1**	**14,0**	**2,2**	**0,6**	**48,0**	**100,0**
Ensemble des personnels de direction		**Femmes**	**5,5**	**29,5**	**34,3**	**23,9**	**6,2**	**0,7**	**100,0**
		Hommes	**5,9**	**25,4**	**32,0**	**26,9**	**8,9**	**0,9**	**100,0**
		Total	**5,7**	**27,6**	**33,2**	**25,3**	**7,5**	**0,8**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l’enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Autres : comprend les non classés et les sans objet.

- Lecture : 27,6 % des personnels de direction sont affectés dans un établissement classé en catégorie 2.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Figure 4.20 – Évolution de la part des femmes parmi les proviseurs et principaux selon le classement de l'établissement depuis 2015-2016.



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : 51,1 % des proviseurs et principaux d'établissements en 1ère catégorie sont des femmes, en 2021-2022
- Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps de direction, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

2. Les personnels des corps d'inspection et de la vie scolaire

Les rectorats, les services académiques et CIO regroupent 55 % des personnels d'inspection (**Tableau 4.13**) dans leur globalité, en 2021-2022, mais c'est le cas pour pratiquement l'ensemble des inspecteurs d'académie – inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR). Dans l'ensemble, la part des hommes personnels d'inspection affectés dans les rectorats, les services académiques et CIO est plus forte que celle des femmes (11 points de plus), qui sont plus nombreuses dans les SDEN et circonscriptions.
Les personnels de corps de l'inspection de l'Éducation nationale exerçant dans le premier degré sont à 97 % affectés dans les circonscriptions, ceux exerçant dans le second degré sont à 94 % affectés en rectorats, services académiques ou CIO (**Tableau 4.14**). Les autres personnels d'"inspection de l'Éducation nationale" sont des inspecteurs généraux affectés pour 52 % en rectorats, services académiques ou CIO et 36 % en administration centrale.

Les conseillers principaux d'éducation (CPE) sont affectés pour 52 % en collège, et pour 44 % en lycée. Les femmes CPE sont plus fréquemment en collège que les hommes. Les psychologues de l'Éducation nationale sont affectés dans les CIO, rectorats, services départementaux et circonscriptions de l'Éducation nationale (**Tableau 4.15**). L'ensemble des assistants d'éducation (AED) sont affectés de par leur statut en EPLE[7], 60 % d'entre eux sont en collège.
L'affectation des personnels accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), ne révèle pas systématiquement leur lieu d'exercice réel, car ils sont souvent affectés administrativement sur les rectorats, services départementaux et circonscriptions ou rattachés à une autre entité de gestion administrative, même s'ils exercent dans des établissements. Parmi ces personnels, 4 sur 10, sont affectés en services départementaux et circonscriptions. La part des femmes y est particulièrement forte. Plus de 1 sur 2 d'entre eux sont affectés en EPLE. À partir de la rentrée 2019, des pôles inclusifs d'accompagnement localisés (PIAL) ont été déployés dans chaque département, permettant une organisation collective de la gestion des besoins d'accompagnement des élèves en situation de handicap dans un territoire défini par l'IA-DASEN. Les AESH recrutés dans ce cadre peuvent exercer leurs fonctions à la fois dans le premier et le second degrés tout en ayant une affectation administrative dans un établissement recruteur considéré comme pilote de l'organisation du service. 26 % de ces AESH en inter degré ont une affectation principale en lycée d'enseignement général et technologique (**Tableau 4.16**). 44 % des AESH ayant des missions relevant du premier degré ont comme établissement recruteur, soit un LEGT, soit un lycée polyvalent.

[7] Établissements Publics Locaux d'Enseignement

Tableau 4.13 – Personnels d'inspection, par type d'établissement et sexe en 2021-2022 (en %)

		Services départementaux de l'éducation nationale	Circonscriptions inspection de l'éducation nationale	Rectorats, services académiques et CIO [1]	Administration centrale et autres	Total
Inspection d'académie - Inspection pédagogique régional (IA-IPR)	Femmes	0,2		98,5	1,4	100,0
	Hommes			98,8	1,2	100,0
	Total	**0,1**		**98,6**	**1,3**	**100,0**
Inspection de l'Éducation Nationale (IEN)	Femmes	8,0	66,5	24,6	1	100,0
	Hommes	3,6	60,7	34,8	0,9	100,0
	Total	**6,0**	**63,9**	**29,2**	**1**	**100,0**
Total personnel d'inspection	**Femmes**	**5,3**	**44,0**	**49,6**	**1,1**	**100,0**
	Hommes	**2,1**	**36,2**	**60,6**	**1,1**	**100,0**
	Total	**3,8**	**40,2**	**54,9**	**1,1**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) CIO : Centre d'information et d'Orientation

- Lecture : 54,9 % des personnels d'inspection sont affectés dans les rectorats, services académiques et CIO.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps d'inspection, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 4.14 – Personnels d'inspection, par type d'établissement et degré [1] en 2021-2022 (en %)

		Services départementaux de l'éducation nationale	Circonscriptions inspection de l'éducation nationale	Rectorats, services académiques et CIO	Administration centrale et autres	Total
Inspection d'académie - Inspection pédagogique régional (IA-IPR)	**Total**			**99,9**	**0,1**	**100,0**
Inspection de l'Éducation Nationale (IEN)	Premier degré	1,5	96,6	2,0		100,0
	Second degré	15,5	0,3	83,9	0,3	
	Inter degré	1,9	17,0	47,2	34,0	100,0
	Total	**6,0**	**63,9**	**29,2**	**1,0**	**100,0**
Total personnel d'inspection	**Premier degré**	**1,5**	**96,6**	**2,0**		**100,0**
	Second degré	**5,6**	**0,1**	**94,1**	**0,2**	**100,0**
	Inter degré	**2,2**	**9,8**	**52,2**	**35,9**	**100,0**
	Total	**3,8**	**40,2**	**54,9**	**1,1**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) le degré est défini ici à partir de la mission

- Lecture : 54,9 % des personnels d'inspection sont affectés dans les rectorats, services académiques et CIO.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps d'inspection, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 4.15 – Personnels des corps de la vie scolaire, par type d'établissement et sexe, en 2021-2022 (en %)

			Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA (1)	Services départementaux de l'éducation nationale et circonscriptions	Rectorats, services académiques et CIO	Autres (2)	Total
Titulaires	Conseiller principal d'éducation	Femmes	54,0	16,0	15,5	11,1	0,1	0,3	3,0	100,0
		Hommes	47,7	18,3	18,0	12,3	0,0	0,5	3,2	100,0
		Total	52,4	16,6	16,1	11,4	0,1	0,3	3,1	100,0
	Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	Femmes	0,0	0,0	0,0	0,0	48,3	50,2	1,4	100,0
		Hommes	0,4				43,8	54,1	1,8	100,0
		Total	0,1	0,0	0,0	0,0	47,8	50,7	1,4	100,0
	Total titulaires	**Femmes**	**31,9**	**9,5**	**9,2**	**6,6**	**19,8**	**20,7**	**2,3**	**100,0**
		Hommes	**37,2**	**14,2**	**14,0**	**9,6**	**9,7**	**12,4**	**2,9**	**100,0**
		Total	**32,9**	**10,4**	**10,1**	**7,2**	**17,8**	**19,1**	**2,4**	**100,0**
Non titulaires	AESH (3)	Femmes	7,1	22,4	21,3	2,4	42,6	4,2		100,0
		Hommes	11,7	25,4	22,3	3,6	30,7	6,3		100,0
		Total	7,5	22,6	21,4	2,5	41,7	4,3		100,0
	AED (4)	Femmes	62,3	14,4	13,4	9,8			0,0	100,0
		Hommes	57,1	15,5	15,3	12,1			0,0	100,0
		Total	60,2	14,9	14,2	10,7			0,0	100,0
	Autre personnels d'assistance éducative (5)	Femmes	23,1	4,6	5,6	4,5	15,5	36,1	10,5	100,0
		Hommes	36,7	7,5	11,8	7,8	4,9	18,8	12,5	100,0
		Total	26,2	5,3	7,0	5,3	13,1	32,3	11,0	100,0
	Total non titulaires	**Femmes**	**20,8**	**20,1**	**19,1**	**4,2**	**31,8**	**3,7**	**0,2**	**100,0**
		Hommes	**44,6**	**17,9**	**17,1**	**9,8**	**8,3**	**2,1**	**0,3**	**100,0**
		Total	**25,3**	**19,7**	**18,7**	**5,3**	**27,4**	**3,4**	**0,2**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Erea : Établissement régional d'enseignement adapté.

(2) Autres : personnels dont l'établissement n'est pas identifié, CNED, établissements pour enfants malade ou autres services médico-sociaux, zones de remplacement, etc.

(3) AESH : Accompagnant d'élève en situation de handicap. Ces personnels interviennent dans les écoles et établissements mais mais sont pour partie affectés administrativement dans les services départementaux ou les rectorats, ce qui ressort dans ce tableau.

(4) AED : Assistants d'éducation.

(5) y compris les MI-SE (maître d'internat - surveillant d'externat).

- Lecture : 32,9 % des personnels titulaires de la vie scolaire sont affectés en collège (y compris SEGPA).
- Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps relevant de la vie scolaire, ou non titulaires, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 4.16 – Personnels des corps AESH et AED, par type d'établissement recruteur [3] et degré en 2021-2022 (en %)

		Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA [1]	Services départementaux de l'éducation nationale et circonscriptions	Rectorats, services académiques et CIO	Autres [2]	Total
AESH [3]	Premier degré	10,7	21,7	22,6	3,4	38,6	2,9		100,0
	Second degré	11,0	13,6	20,3	2,8	46,0	6,3		100,0
	Inter degré	4,5	26,0	21,2	1,8	41,9	4,5		100,0
	Autre [5]	0,4	8,9	0,7	0,9	81,9	7,2		100,0
	Total	**7,5**	**22,6**	**21,4**	**2,5**	**41,7**	**4,3**		**100,0**
AED [4]	Premier degré	85,3	8,9	2,7	2,5			0,5	100,0
	Second degré	60,0	14,9	14,3	10,8			0,0	100,0
	Inter degré	52,6	10,5	5,3	31,6				100,0
	Autre [5]	57,1	3,6	25,0	14,3				100,0
	Total	**60,2**	**14,9**	**14,2**	**10,7**			**0,0**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Erea : Établissement régional d'enseignement adapté.

(2) Autres : personnels dont l'établissement n'est pas identifié, CNED, établissements pour enfants malade ou autres services médico-sociaux, zones de remplacement, etc.

(3) AESH : Accompagnant d'élève en situation de handicap. Ces personnels interviennent dans les écoles et établissements mais peuvent être affectés de façon administrative ailleurs, en particulier dans les services départementaux ou les rectorats, ce qui ressort dans ce tableau.

Les EPLE dans lesquels sont affectés les AESH correspondent aux établissements recruteurs qui assurent le pilotage et l'organisation des services.

(4) AED : Assistants d'éducation.

(5) correspond à des personnels sans affectation (personnes en congé de longue durée, par exemple).

▶ Lecture : 14,2 % des personnels non titulaires de corps AED sont affectés en lycées polyvalent.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels non titulaires des corps AESH et AED, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.

▶ Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

3. Les personnels relevant des corps administratifs, sociaux, de santé et ITRF

Les personnels de la filière administrative (**Tableau 4.17),** titulaires et non titulaires, sont en collège pour 30 % d'entre eux, en lycée pour 31 %, et 20 % sont en rectorat en 2021-2022. Les agents de catégories A et C de la filière administrative sont plus souvent affectés en collège (respectivement 31 % et 36 %), alors que ceux de catégorie B sont plus fréquemment en services déconcentrés.

Plus de 64 % des personnels, titulaires et non titulaires, de la filière santé et sociale sont affectés en EPLE et 31 % en services départementaux et circonscriptions de l'Éducation nationale. Les femmes sont plutôt en collèges (42 % pour 29 % des hommes), et les hommes plus fréquemment en rectorats, services académiques et CIO (8 % pour 3 % des femmes).

À peine 3 agents de la filière technique sur 10, hommes ou femmes, sont affectés en rectorats, services académiques et CIO. Les hommes sont plus souvent affectés en collèges (22 %) que les femmes (10 %), mais le sont moins en lycée polyvalent (12 % versus 20 %).

Près de 6 personnes sur 10 des corps ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), titulaires et non titulaires, sont affectés en EPLE et plus d'un tiers en services départementaux et circonscription de l'Éducation Nationale (**Tableau 4.18**). Les personnes de catégorie A sont principalement en services départementaux et circonscription de l'Éducation Nationale (82 %) où les hommes sont plus nombreux. Les femmes de catégorie B et C sont plus nombreuses en lycée d'enseignement général et lycée polyvalent que les hommes.

Tableau 4.17 – Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé, par type d'établissement et sexe, en 2021-2022 (en %)

			Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA	Services départementaux de l'éducation nationale et circonscriptions	Rectorats, services académiques et CIO	Autres	Total
Filière administrative	Catégorie A	Femmes	31,0	15,5	11,5	7,8	8,0	17,2	9,0	100,0
		Hommes	30,8	16,8	12,9	9,0	6,0	15,4	9,1	100,0
		Total	**30,9**	**15,9**	**12,0**	**8,2**	**7,3**	**16,6**	**9,0**	**100,0**
	Catégorie B	Femmes	24,3	14,6	12,3	5,1	15,1	23,3	5,2	100,0
		Hommes	28,1	15,2	9,7	5,0	13,3	24,0	4,7	100,0
		Total	**24,9**	**14,7**	**11,9**	**5,1**	**14,8**	**23,4**	**5,1**	**100,0**
	Catégorie C	Femmes	35,9	12,8	11,0	6,6	13,3	16,3	4,1	100,0
		Hommes	32,0	13,8	11,6	6,0	11,9	20,2	4,6	100,0
		Total	**35,6**	**12,9**	**11,1**	**6,5**	**13,2**	**16,7**	**4,1**	**100,0**
	Non titulaires	Femmes	25,2	9,5	9,3	4,9	22,5	24,8	3,9	100,0
		Hommes	11,9	4,6	3,6	2,1	21,7	36,4	19,6	100,0
		Total	**23,2**	**8,8**	**8,4**	**4,5**	**22,4**	**26,6**	**6,3**	**100,0**
	Total filière administrative	**Femmes**	**30,3**	**13,2**	**11,2**	**6,0**	**14,6**	**19,7**	**5,0**	**100,0**
		Hommes	**27,7**	**13,9**	**10,4**	**6,2**	**11,7**	**21,9**	**8,2**	**100,0**
		Total	**29,9**	**13,3**	**11,1**	**6,1**	**14,1**	**20,1**	**5,5**	**100,0**
Filière santé et sociale	**Total filière santé et sociale**	**Femmes**	**42,4**	**8,4**	**7,5**	**6,2**	**30,6**	**3,4**	**1,6**	**100,0**
		Hommes	**29,0**	**10,4**	**9,9**	**9,5**	**32,5**	**7,7**	**1,0**	**100,0**
		Total	**41,8**	**8,5**	**7,6**	**6,3**	**30,7**	**3,6**	**1,5**	**100,0**
Filière technique	**Total filière technique**	**Femmes**	**10,3**	**6,9**	**20,0**		**14,9**	**33,7**	**14,3**	**100,0**
		Hommes	**22,3**	**7,3**	**12,4**		**16,3**	**28,8**	**12,9**	**100,0**
		Total	**17,2**	**7,1**	**15,7**		**15,7**	**30,9**	**13,5**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : 17,2 % des personnels de la filière technique sont affectés en collège.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels titulaires des corps administratifs, techniques, sociaux et de santé, ou non titulaires ATSS, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 4.18 – Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF), par type d'établissement et sexe, en 2021-2022 (en %)

		Collèges (yc SEGPA)	Lycées d'enseignement général et technologique	Lycées polyvalents	Lycées professionnels et EREA	Administration centrale	Services départementaux de l'éducation nationale et circonscription inspection EN	Autres	Total
Catégorie A	Femmes	0,1	2,1	1,0		18,4	77,3	1,0	100,0
	Hommes	0,1	1,1	0,8		12,4	85,0	0,6	100,0
	Total	**0,1**	**1,5**	**0,9**		**14,6**	**82,2**	**0,7**	**100,0**
Catégorie B	Femmes	0,1	49,0	25,6	0,1	5,5	18,7	0,9	100,0
	Hommes	0,8	22,1	12,3	0,1	5,2	57,6	1,8	100,0
	Total	**0,5**	**34,1**	**18,2**	**0,1**	**5,3**	**40,3**	**1,4**	**100,0**
Catégorie C	Femmes	6,2	49,6	30,4	0,9	0,4	9,0	3,6	100,0
	Hommes	8,1	33,9	23,3	1,9	3,1	24,3	5,5	100,0
	Total	**6,9**	**43,9**	**27,8**	**1,2**	**1,4**	**14,6**	**4,3**	**100,0**
Non titulaire	Femmes	2,1	35,5	21,6	0,5		38,2	2,0	100,0
	Hommes	1	20,8	12,2	0,2		63,3	2,5	100,0
	Total	**1,6**	**28,8**	**17,3**	**0,4**		**49,6**	**2,2**	**100,0**
Total ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF)	**Femmes**	**4,1**	**42,1**	**25,1**	**0,6**	**3,2**	**22,2**	**2,7**	**100,0**
	Hommes	**3,7**	**21,7**	**14,1**	**0,8**	**5,4**	**51,1**	**3,1**	**100,0**
	Total	**3,9**	**32,8**	**20,1**	**0,7**	**4,2**	**35,4**	**2,9**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : 3,9 % des personnels ITRF sont affectés en collège.
- Champ : France métropolitaine + DROM ; secteur public ; personnels ITRF titulaires ou non, en activité et rémunérés au 30 novembre 2021.
- Source : *DEPP*-Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2022, Repères et références statistiques, chapitre 8 « Les personnels ».

Dion E., 2021 « Perception de la profession et articulation avec la vie familiale chez les enseignants », *Note d'information*, n°21.18. DEPP-MENJ

Thomas J.E., 2021 « Les professeurs principaux à la rentrée 2020 », *Note d'information*, n°21.35. DEPP-MENJ

Thomas J.E., 2021 « L'expérience des enseignants du second degré selon les territoires » article 18, *Éducation & formations*, n°102 juin 2021, DEPP-MENJ

5. Les concours de recrutement

A. Le recrutement par voie de concours en 2021 : 23 400 admis aux concours externes........118
B. Les résultats aux concours de personnels enseignants 122
C. Les résultats aux concours de personnels non enseignants 148

CHIFFRES-CLÉS 2021-2022

- **30 200 admis aux concours externes et internes organisés au titre de l'Éducation nationale**
  - 25 500 admis aux concours enseignants dans le public et le privé,
  - 4 700 admis aux concours d'encadrement, de vie scolaire et de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS)

- **71 % des admis sont des femmes**

- **77 % des admis sont issus des concours externes**

- **Nombre de candidats présents pour un poste aux concours externes d'enseignants**
  - enseignants du premier degré public : 3,5
  - enseignants du second degré public : 3,9
  - enseignants du premier degré privé sous contrat : 4,2
  - enseignants du second degré privé sous contrat : 4,7

- **Nombre de candidats présents pour un poste aux concours externes de personnels ASS**
  - 10,1

SOURCES ET CHAMP

Les résultats aux différents concours de recrutement d'enseignants des premier et second degrés et à ceux des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) déconcentrés sont issus des systèmes de gestion Ocean (Organisation des concours et examens académiques et nationaux) et Cyclades (Cycle automatisé des examens et concours). Les données relatives aux concours ASS nationaux et aux concours de personnels de direction et d'inspection proviennent de la direction générale des ressources humaines (DGRH). Les données relatives aux concours de recrutement ITRF et de personnels des bibliothèques, qui relèvent de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation, ne sont pas prises en compte dans ce chapitre.

Ce chapitre traite de l'ensemble des concours organisés par l'Education nationale. En Nouvelle Calédonie, les concours de recrutement de professeurs des écoles publiques sont organisés par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et non par le vice-rectorat, ils sont donc exclus du champ.

LES CONCOURS DE RECRUTEMENT

Les concours de recrutement de personnels enseignants et d'éducation

■ Concours de recrutement des professeurs des écoles (CRPE), concours du certificat d'aptitude au professorat du second degré (Capes), du certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique (Capet), du certificat d'aptitude au professorat d'éducation physique et sportive (Capeps), du certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel (CAPLP), du certificat d'aptitude aux fonctions de conseiller principal d'éducation.

Les concours externes se situent en fin d'année de master 1 et sont intégrés à un cursus de formation progressive, jusqu'à l'obtention du master 2. Ils s'adressent aux étudiants inscrits en master 1, aux étudiants inscrits ou diplômés en master 2, et aux titulaires d'un titre sanctionnant un cycle d'études postsecondaires d'au moins cinq années. Les troisièmes concours, comptabilisés avec les concours externes, sont ouverts aux candidats qui justifient de cinq années d'activités professionnelles accomplies dans le cadre d'un contrat de droit privé. Aucune condition de titre ou de diplôme n'est exigée. Les concours internes sont accessibles aux candidats titulaires d'une licence ou équivalent et justifiant de trois années de services publics.

Pour les concours externes et internes, sont dispensés de diplôme les mère ou père d'au moins trois enfants ou les sportifs de haut niveau.

À partir de la session 2017, le concours externe et le second concours interne de recrutement de professeurs des écoles sont organisés à Mayotte. Auparavant, il s'agissait de concours spécifiques qui alimentaient le corps des instituteurs de la fonction publique de l'État recrutés à Mayotte.

■ Concours de recrutement des professeurs agrégés

Les concours externes et internes de l'agrégation s'adressent aux personnes titulaires d'un master ou équivalent, ou d'un doctorat. Un nouveau concours est organisé à partir de la session 2017 : un concours externe spécial réservé aux titulaires d'un doctorat.

■ Concours de recrutement des professeurs certifiés à affectation locale en Guyane et à Mayotte.

Pour la Guyane, le niveau de recrutement est le même que pour les concours de droit commun. À la session 2021, il n'y a pas eu de session de concours externe.

Pour Mayotte, le niveau de recrutement pour le concours externe est la licence au lieu du master. Les lauréats effectueront obligatoirement un stage de deux années à Mayotte (au lieu d'une année pour le concours de droit commun). Pour le concours interne, le niveau de recrutement est fixé à bac+2 au lieu de la licence, les lauréats effectueront également un stage de deux années dans l'académie.

■ Concours de l'enseignement privé sous contrat

Les candidats souhaitant exercer leurs fonctions dans un établissement privé sous contrat passent les mêmes épreuves devant les mêmes jurys que les candidats des concours correspondants de l'enseignement public. Les conditions de titre, de diplôme et de durée de service sont les mêmes que celles qui sont requises pour les candidats aux concours correspondants de l'enseignement public.

Les concours de recrutement de psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) - Dans le cadre de la modernisation des métiers de l'Éducation nationale, un nouveau corps unique de psychologue de l'Éducation nationale a été créé en 2017. Offrant deux spécialités, il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Les candidats doivent posséder une licence en psychologie et, soit être inscrit en deuxième année de master de psychologie, soit détenir un master de psychologie ou justifier d'un diplôme permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue. Par ailleurs, les candidats aux concours interne ou réservé doivent justifier de conditions de qualité et de services.

Les concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection - Le recrutement dans les trois corps par voie de concours interne est ouvert, sous certaines conditions, à des fonctionnaires titulaires de certains corps et à des personnes ayant accompli des services dans une administration publique ou un organisme assimilé d'un État membre de l'Union européenne.

Les concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) - Les concours dits « nationaux » sont organisés pour les corps de catégorie A (attaché d'administration, médecin et conseiller technique de service social) : les inscriptions se font auprès des services académiques qui convoquent les candidats aux épreuves d'admissibilité et les épreuves d'admission sont organisées au niveau de l'administration centrale. Les postes offerts à ces concours sont à pourvoir sur l'ensemble du territoire. Pour les corps de catégories B et C, les concours sont « déconcentrés », organisés par les rectorats et les vice-rectorats : les inscriptions se font auprès des services académiques qui convoquent les candidats aux épreuves écrites. En cas de réussite, les affectations sont prononcées au sein de l'académie organisatrice.
Les conditions d'inscription sont différentes selon le concours présenté. Les personnels ASS admis aux concours relèvent aussi bien de l'enseignement scolaire que de l'enseignement supérieur.

Les recrutements réservés - Le dispositif « loi Sauvadet », destiné aux agents contractuels, organisé de 2013 à 2018, n'est plus reconduit depuis la session 2019

LES INDICATEURS DES CONCOURS

- **Présents** - Candidats qui se sont présentés à la première épreuve des concours, ou ayant envoyé un dossier RAEP ou un rapport d'activité. Pour les concours de médecin, de conseiller technique de service social et d'assistant de service social, il s'agit des candidats présents à l'épreuve orale d'admission.
- **Admis** - Candidats admis sur liste principale.
- **Taux de candidature** - Rapport du nombre de présents au nombre de postes ou contrats.
- **Taux de couverture** - Rapport du nombre d'admis au nombre de postes ou contrats, en pourcentage. Il quantifie la part de postes non pourvus par manque de candidats retenus sur liste principale. D'autres postes peuvent également ne pas être pourvus à la suite de désistements des admis sur liste principale.
- **Taux de réussite** - Rapport du nombre d'admis au nombre de présents, en pourcentage.

A. LE RECRUTEMENT PAR VOIE DE CONCOURS EN 2021 : 23 400 ADMIS AUX CONCOURS EXTERNES

Parmi les 30 191 lauréats de la session 2021 des concours externes et internes organisés par l'Éducation nationale, 21 774 sont des enseignants de l'enseignement public soit 72 % d'entre eux. 9 745 candidats sont reçus à un concours de professeurs des écoles et 12 029 à un concours de professeurs des collèges et lycées (**Tableau 5.1**). Par ailleurs, 3 735 candidats ont réussi un concours enseignant de l'enseignement privé sous contrat (1 006 pour le premier degré et 2 729 pour le second degré).
Les autres recrutements concernent les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS, 3 359 admis), et les personnels d'encadrement et de vie scolaire (1 323 admis).

Dans l'enseignement public, l'entrée se fait majoritairement par la voie externe pour les personnels enseignants : 97 % des admis du premier degré et 79 % du second degré (**Figure 5.1**). C'est également le cas dans le premier degré (90 %) de l'enseignement privé sous contrat, à la différence du second degré (44 % d'admis aux concours externes).

L'accès par la voie externe prévaut pour le corps de psychologues de l'Éducation nationale (81 % des admis), celui de conseillers principaux d'éducation (79 %) et ceux des personnels ASS (57 %). Le recrutement de personnels de direction et d'inspection s'effectue par voie de concours interne.

Toutes voies de recrutements confondues, le nombre de personnes admises diminue en moyenne de 5 % entre les sessions 2020 et 2021, une évolution contrastée selon le type de concours. Aux concours enseignants du premier degré, la baisse est plus importante dans le public (- 15 %) que dans le privé (- 11 %). Aux concours enseignants du second degré, le nombre d'admis recule de 9 % dans l'enseignement privé par rapport à la session précédente, tandis qu'il est stable dans l'enseignement public. Les recrutements de personnels non enseignants sont globalement plus nombreux en 2021, supérieurs de 21 % à ceux de la session 2020 pour les personnels ASS.

Les femmes représentent 71 % des admis aux différents concours 2021. Elles sont très largement majoritaires pour les concours enseignants du premier degré (86 % dans le public et 95 % dans le privé), et dans une moindre mesure pour ceux du second degré (respectivement 55 % et 64 %). La féminisation des recrutements de non enseignants varie selon les métiers : elle est plus élevée pour les psychologues (93 %) et les personnels ASS (85 %) que pour les personnels de direction et d'inspection (64 %).

Les femmes réussissent mieux que les hommes aux concours enseignants, surtout dans le primaire (**Tableau 5.2**). Entre 2013 et 2021, l'écart de réussite en faveur des femmes atteint son maximum en 2015 dans le premier degré public (+ 6 points) et en 2016 dans le privé (+ 10 points). Dans le secondaire, la réussite des femmes est légèrement supérieure à celles des hommes dans le public, de 1 à 2 points (3 points en 2018). Dans le privé, l'écart de réussite en faveur des femmes oscille entre 2 à 4 points, il atteint 6 points en 2020.
En général, les taux de réussite des femmes sont nettement supérieurs à ceux des hommes aux concours de psychologues. Les écarts sont moins marqués aux concours de conseillers principaux d'éducation ou de personnels de direction. La réussite aux concours d'inspection varie d'une année sur l'autre pour les deux sexes. En 2021, celle des femmes est supérieure de 2 points à celle des hommes. Les taux de réussite aux concours de personnels ASS sont le plus souvent à l'avantage des hommes.

Tableau 5.1 - Ensemble des admis aux concours en 2021

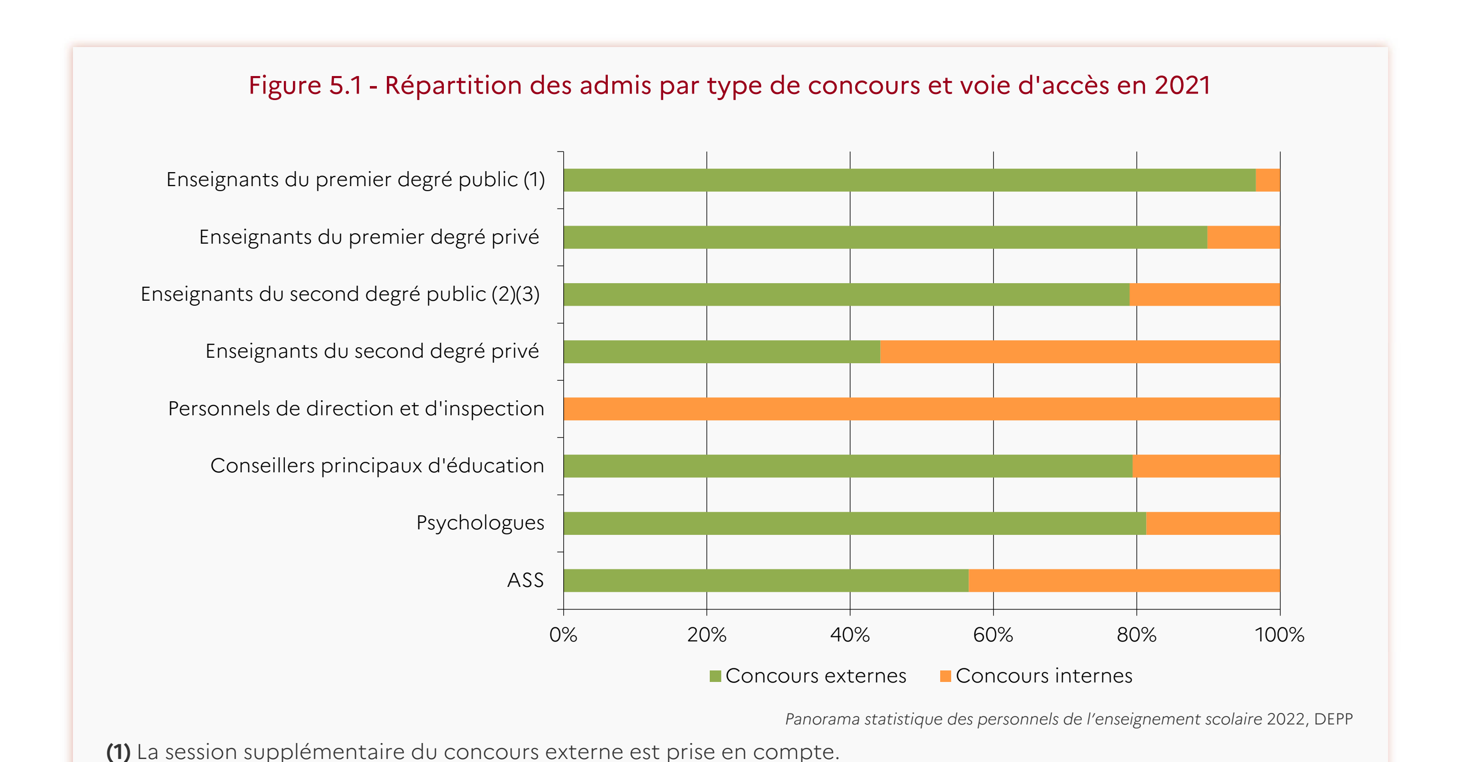
		Concours externes	Concours internes	Total	Évolution 2020/2021 (en %)	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)
Enseignants du secteur public	Enseignants du premier degré (1)	9 416	329	9 745	-15,2	86,0	32,3
	Enseignants du second degré (2)(3)	9 501	2 528	12 029	-0,2	54,9	39,8
	Total premier et second degré public	**18 917**	**2 857**	**21 774**	**-7,5**	**68,8**	**72,1**
Enseignants du secteur privé sous contrat	Enseignants du premier degré	904	102	1 006	-11,1	94,9	3,4
	Enseignants du second degré	1 207	1 522	2 729	-8,5	63,9	9,0
	Total premier et second degré privé	**2 111**	**1 624**	**3 735**	**-9,2**	**72,3**	**12,4**
Ensemble personnels enseignants		**21 028**	**4 481**	**25 509**	**-7,8**	**69,3**	**84,5**
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction et d'inspection		774	774	-2,4	63,7	2,6
	Conseillers principaux d'éducation	270	70	340	0,0	79,4	1,1
	Psychologues	170	39	209	4,5	93,3	0,7
	Total personnels d'encadrement et de vie scolaire	**440**	**883**	**1 323**	**-0,8**	**72,4**	**4,4**
	ASS	**1 900**	**1 459**	**3 359**	**21,2**	**85,4**	**11,1**
Ensemble personnels non enseignants		**2 340**	**2 342**	**4 682**	**14,1**	**81,7**	**15,5**
Ensemble personnels		**23 368**	**6 823**	**30 191**	**-4,9**	**71,2**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.
(2) Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
(3) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés en 2021, sont pris en compte.

- Lecture : les "concours externes" désignent les concours externe, externe spécial et troisième concours. Les "concours internes" incluent le premier concours interne, le second concours interne et le second concours interne spécial.
- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, concours organisés par l'Éducation nationale, Public et Privé sous contrat.
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021. *DGRH*.

Figure 5.1 - Répartition des admis par type de concours et voie d'accès en 2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.
(2) Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
(3) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés en 2021, sont pris en compte.

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, concours organisés par l'Éducation nationale, Public et Privé sous contrat.
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021. *DGRH*.

Tableau 5.2 - Lauréats des concours externes et internes : évolution du taux de réussite des femmes et des hommes

		2013		2014 (6)		2015		2016	
		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)	
		Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Enseignants du secteur public	**Enseignants du premier degré (1)**	**39,5**	**37,3**	**31,1**	**28,9**	**34,8**	**29,1**	**34,9**	**29,9**
	concours externes	39,9	37,8	31,1	28,6	34,8	28,9	35,0	29,8
	concours internes	29,3	30,1	29,5	39,6	33,7	35,1	31,4	34,1
	Enseignants du second degré (2)(3)	**21,7**	**20,5**	**19,6**	**18,5**	**21,3**	**20,4**	**20,7**	**19,7**
	concours externes	29,0	26,8	22,1	21,1	26,1	24,8	26,3	24,6
	concours internes	9,6	9,3	10,1	8,5	11,5	9,8	10,4	8,9
Enseignants du secteur privé sous contrat	**Enseignants du premier degré**	**27,2**	**21,8**	**25,8**	**23,6**	**24,8**	**21,5**	**24,9**	**14,9**
	concours externes	27,5	21,4	25,6	23,7	24,7	19,6	24,7	15,5
	concours internes	24,0	25,0	33,5	20,8	25,9	50,0	31,3	
	Enseignants du second degré	**20,7**	**16,3**	**16,9**	**15,0**	**21,6**	**18,7**	**20,9**	**18,2**
	concours externes	23,5	19,3	17,6	17,4	25,7	23,5	23,2	21,2
	concours internes	18,7	14,2	15,8	11,4	18,7	14,7	19,2	15,6
Personnels non enseignants du secteur public	Personnels de direction	18,7	15,6	16,9	15,7	16,8	16,2	17,6	16,4
	Personnels d'inspection (4)	14,0	16,9	16,1	15,7	16,4	18,2	19,2	15,7
	Conseillers principaux d'éducation	**9,1**	**9,0**	**9,9**	**6,9**	**7,9**	**6,3**	**8,4**	**7,1**
	concours externes	15,5	15,2	12,1	7,9	10,2	8,3	10,3	9,0
	concours internes	2,8	3,3	3,0	4,4	3,8	3,1	4,2	3,6
	Psychologues (5)	**14,2**	**8,3**	**15,0**	**8,8**	**18,0**	**18,2**	**23,2**	**12,7**
	concours externes	12,5	9,2	13,3	7,0	17,2	15,9	16,7	9,0
	concours internes	25,3	4,5	25,4	18,2	22,9	29,4	55,6	38,5
	ASS	**4,7**	**4,3**	**4,3**	**4,6**	**5,2**	**5,0**	**6,8**	**7,6**
	concours externes	4,9	4,6	4,2	4,4	4,8	5,1	6,6	8,5
	concours internes	4,3	4,0	4,5	4,9	5,6	4,7	7,1	6,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte.

(2) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

(3) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés en 2021, sont pris en compte.

(4) Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

(5) En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation psychologues (COP) ne concernaient que le second degré ; les psychologues du premier degré avaient le statut des professeurs des écoles.

(6) La session exceptionnelle est prise en compte.

▶ Lecture : les "concours externes" désignent les concours externe, externe spécial et troisième concours. Les "concours internes" incluent le premier concours interne, le second concours interne et le second concours interne spécial.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public et Privé sous contrat.

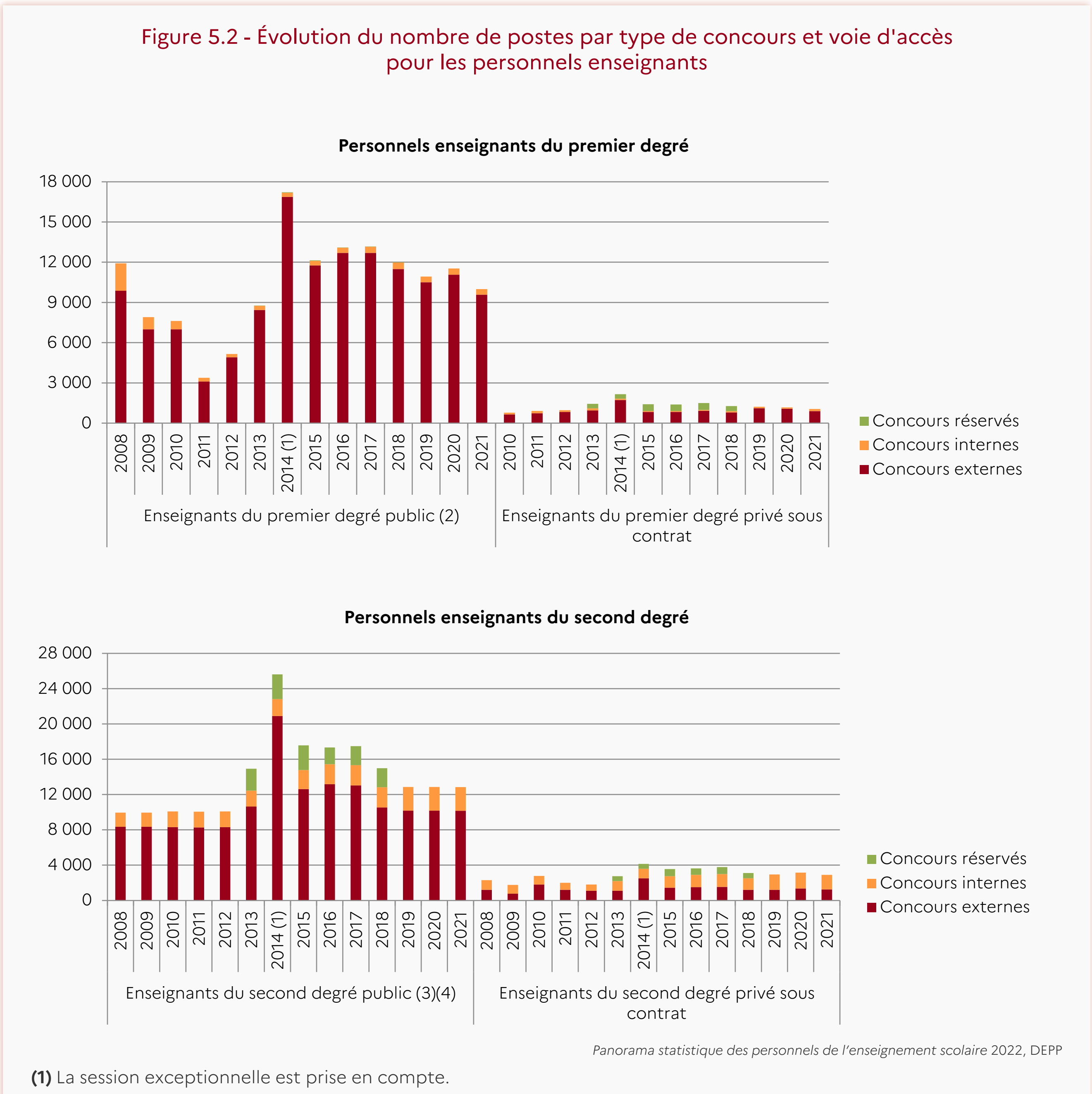
▶ Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours. *DGRH*. *DAF*.

2017		2018		2019		2020		2021	
Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)		Taux de réussite (en %)	
Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
35,1	**30,8**	**30,1**	**27,0**	**28,5**	**28,0**	**31,1**	**32,7**	**28,9**	**26,3**
35,1	30,6	30,1	27,0	28,5	27,9	31,1	32,5	28,9	25,9
38,5	34,2	29,8	27,7	26,3	31,4	30,5	37,8	30,8	36,7
22,3	**20,0**	**21,0**	**18,2**	**20,5**	**18,8**	**21,6**	**21,3**	**21,6**	**20,4**
25,9	23,2	23,9	20,5	22,9	20,7	24,3	23,8	24,8	23,2
13,8	10,9	14,1	11,5	15,3	13,6	16,1	14,5	15,0	13,4
28,5	**21,0**	**22,5**	**21,2**	**28,0**	**23,2**	**24,3**	**22,6**	**25,3**	**16,3**
28,3	20,3	22,0	21,0	27,5	22,2	23,8	21,8	24,9	15,3
33,7	40,0	40,7	27,3	40,9	54,5	38,0	50,0	29,9	28,0
24,0	**19,6**	**20,2**	**17,0**	**23,0**	**19,2**	**28,5**	**22,1**	**24,3**	**20,9**
24,3	20,1	19,2	16,0	18,9	15,9	25,4	20,0	21,9	18,9
23,8	19,1	21,1	18,2	27,2	22,9	31,4	24,5	26,5	22,9
19,6	17,0	23,6	21,4	21,1	16,6	22,5	15,6	18,9	17,2
17,5	19,1	19,7	17,5	18,2	18,4	24,4	21,5	24,0	21,9
8,3	**7,0**	**7,9**	**5,5**	**7,7**	**5,8**	**8,5**	**6,4**	**8,3**	**6,1**
10,2	8,6	9,6	6,3	9,5	7,5	10,8	8,0	10,7	8,2
4,4	4,0	4,6	4,0	4,4	3,6	4,5	4,2	4,3	3,5
14,7	**13,0**	**22,1**	**17,4**	**23,1**	**17,6**	**30,3**	**24,1**	**34,5**	**23,0**
16,4	13,8	24,5	15,9	24,0	20,7	33,5	23,5	38,9	24,4
9,0	9,4	14,8	23,5	20,2	6,3	21,3	25,0	23,1	18,8
6,4	**6,9**	**8,1**	**9,3**	**8,2**	**9,0**	**8,2**	**7,9**	**9,2**	**9,0**
5,8	7,2	8,3	10,6	9,2	11,5	8,8	9,3	9,6	9,8
7,0	6,4	7,8	7,5	7,2	6,1	7,6	6,1	8,7	7,7

B. LES RÉSULTATS AUX CONCOURS DE PERSONNELS ENSEIGNANTS

Pour l'ensemble des concours enseignants, la période 2008-2021 se caractérise par de fortes fluctuations du nombre de postes ouverts. En début de période, le nombre de postes offerts aux concours externes et internes diminue ou reste stable, comme dans le second degré public. (**Figure 5.2**). Ensuite, l'offre aux différents concours augmente rapidement sous l'effet conjugué des ouvertures massives de postes et de l'organisation de recrutements réservés avant de décroitre à nouveau. Aux cours des deux dernières années dans le second degré public, l'offre se stabilise pour les concours externes et internes. En revanche, après une année de hausse, le nombre de postes fléchit en 2021 dans le premier degré public et le second degré privé. Il continue de baisser dans le premier degré privé.
Ces évolutions s'accompagnent d'un recul sensible du nombre de candidats présents entre 2008 et 2021 (**Figure 5.3**). Après une dégradation des taux de candidature aux différents concours enseignants jusqu'en 2013, les ratios de candidats présents par poste augmentent légèrement lors des sessions suivantes.

Les femmes sont largement majoritaires parmi les lauréats des concours enseignants, mais leur part a globalement diminué aux concours externes sur la période 2013-2021 dans le second degré. Pour les concours du premier degré, elle est du même ordre sur la période (**Figure 5.4**). Plus fluctuante aux concours internes, la proportion de femmes s'accroît dans le primaire contrairement au secondaire.
L'âge moyen des lauréats a augmenté plus fortement aux concours internes, de deux à trois ans sur la période 2013-2021. Aux concours externes, dans le primaire comme dans le secondaire, les lauréats sont en moyenne plus jeunes dans le public que dans le privé (deux ans de moins en 2021), à la différence des concours internes (**Tableau 5.3**).



(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, n'est pas prise en compte. Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 12 097 postes à pourvoir en 2015.

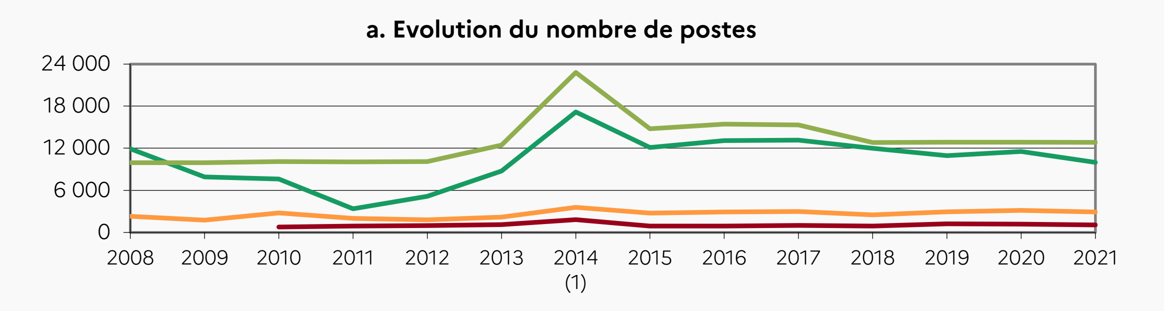
(3) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

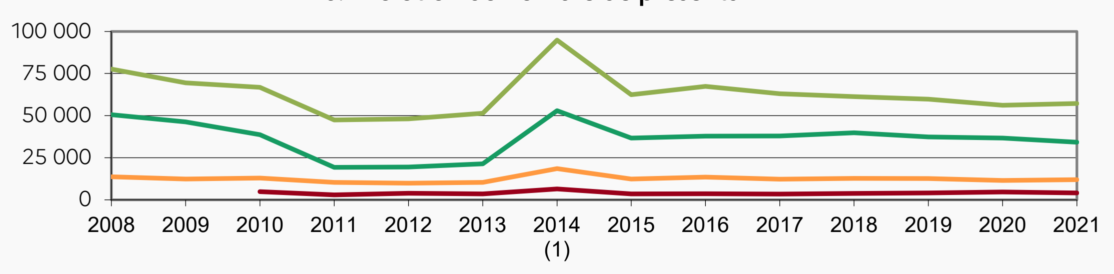
(4) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés en 2021, sont pris en compte.

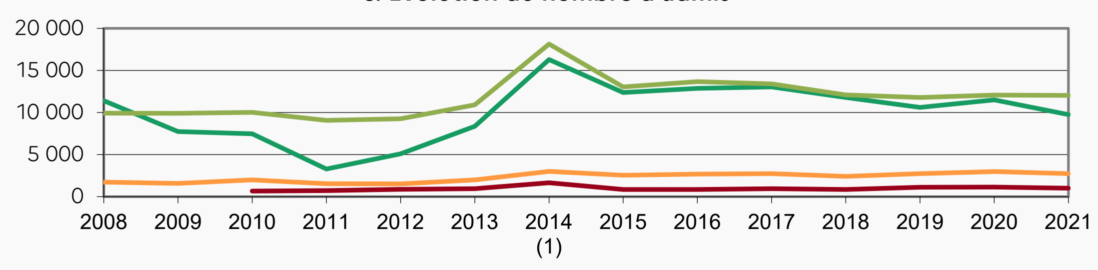
▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public et Privé sous contrat.

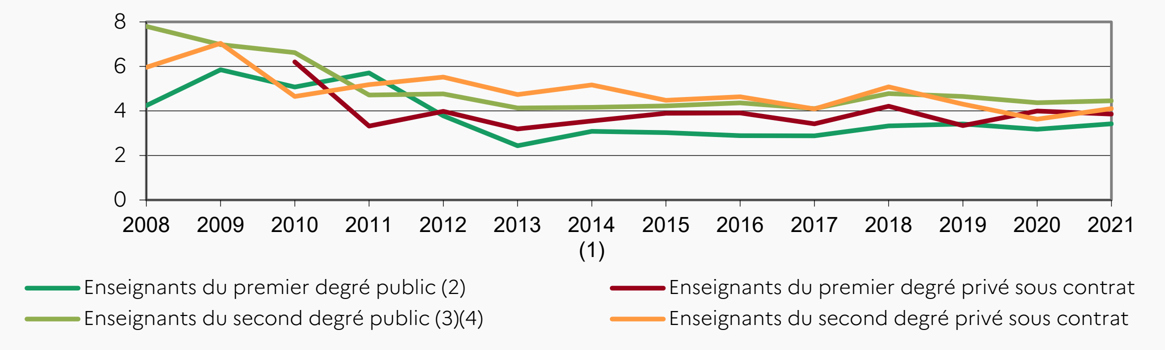
▶ Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours. *DGRH. DAF.*

Figure 5.3 - Concours externes et internes de personnels enseignants : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature









Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est prise en compte pour les candidats. Mais les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 12 097 postes à pourvoir en 2015.

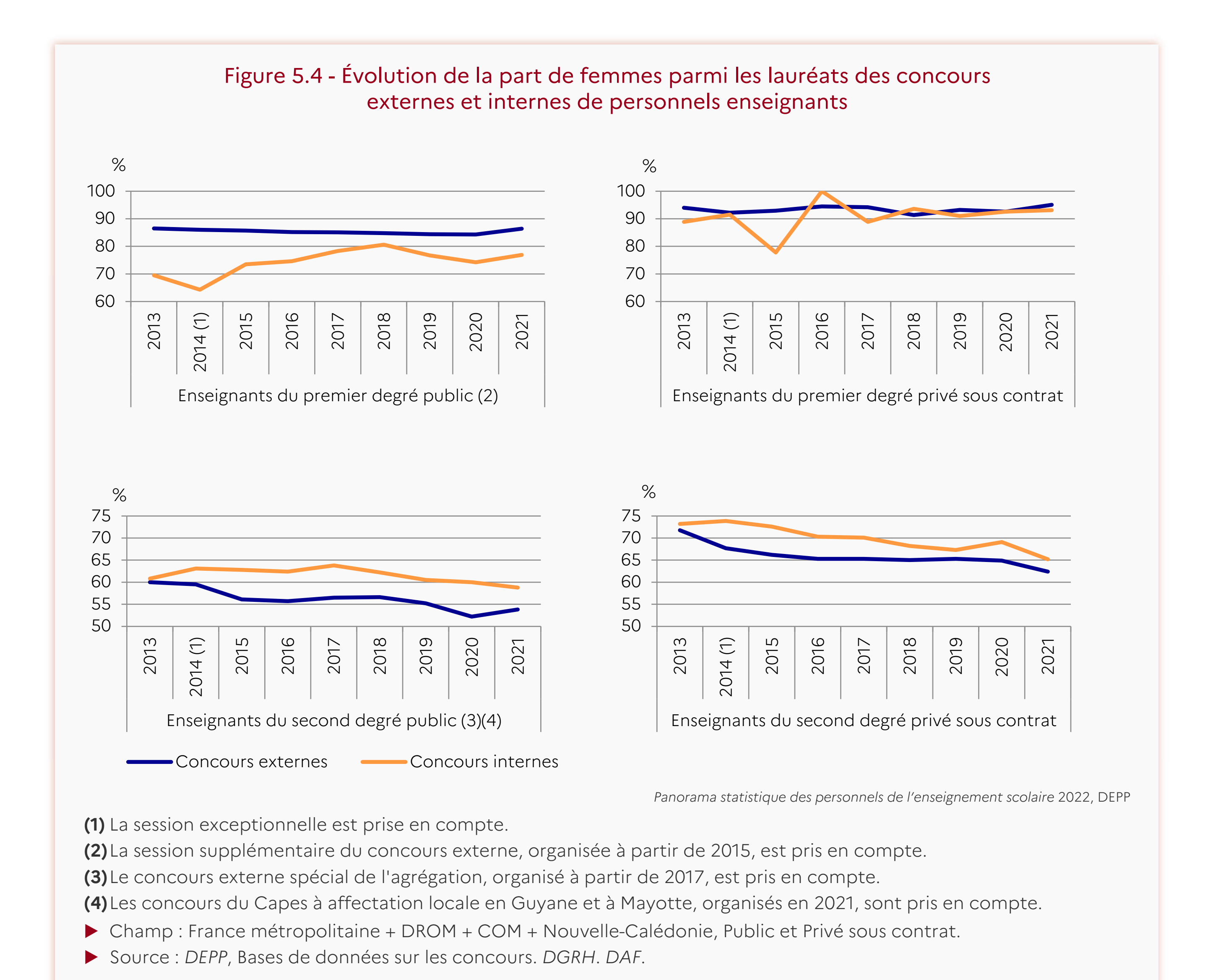
(3) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.

(4) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés en 2021, sont pris en compte.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public et Privé sous contrat.

▶ Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours. *DGRH*. *DAF*.

Figure 5.4 - Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.
(2) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est pris en compte.
(3) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.
(4) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés en 2021, sont pris en compte.

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public et Privé sous contrat.
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours. *DGRH*. *DAF*.

Tableau 5.3 - Évolution de l'âge moyen parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels enseignants

		2013	2014 (1)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Enseignants du secteur public	**Enseignants du premier degré (2)**	**27,8**	**28,3**	**28,4**	**28,9**	**29,2**	**29,1**	**28,8**	**29,0**	**28,3**
	concours externes	27,6	28,2	28,2	28,7	29,0	28,8	28,6	28,8	28,0
	concours internes	36,4	39,0	37,9	38,2	37,5	37,9	37,6	37,5	36,1
	Enseignants du second degré (3)(4)	**29,3**	**29,2**	**29,6**	**30,1**	**30,4**	**30,4**	**30,8**	**31,4**	**30,6**
	concours externes	27,9	28,3	28,2	28,6	28,8	28,5	28,5	29,2	28,4
	concours internes	36,8	37,3	37,2	38,0	38,5	38,7	38,9	39,6	38,7
Enseignants du secteur privé sous contrat	**Enseignants du premier degré**	**29,2**	**29,9**	**30,1**	**30,1**	**31,1**	**31,7**	**31,1**	**31,7**	**31,0**
	concours externes	28,7	29,7	29,8	29,8	30,9	31,2	30,7	31,2	30,3
	concours internes	35,4	35,2	35,3	37,1	35,1	39,5	37,4	38,8	37,4
	Enseignants du second degré	**32,8**	**32,2**	**33,8**	**34,4**	**34,7**	**34,7**	**35,1**	**35,6**	**34,9**
	concours externes	29,5	30,0	30,7	31,3	31,4	30,9	30,8	31,2	30,4
	concours internes	35,8	36,5	37,0	37,5	38,1	38,3	38,3	39,0	38,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.
(2) La session supplémentaire du concours externe, organisée à partir de 2015, est pris en compte.
(3) Le concours externe spécial de l'agrégation, organisé à partir de 2017, est pris en compte.
(4) Les concours du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte, organisés en 2021, sont pris en compte.

- Lecture : les "concours externes" désignent les concours externe, externe spécial et troisième concours. Les "concours internes" incluent le premier concours interne, le second concours interne et le second concours interne spécial.
- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public et Privé sous contrat.
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours. *DGRH*. *DAF*.

1. Les concours du premier degré public : plus d'un millier de postes en moins offerts aux concours externes en 2021, après une légère hausse en 2020

En 2021, 9 990 postes d'enseignants titulaires du premier degré public sont ouverts pour la France métropolitaine, les départements, régions et collectivités d'outre-mer : 9 573 pour les concours externes de la session de droit commun (dont 689 pour le troisième concours) et 417 pour les concours internes (**Tableau 5.4**). L'offre globale de postes baisse par rapport à 2020 dans les deux voies de recrutement. Aux concours externes, elle diminue de 13 % par rapport à 2020, le nombre de candidats présents baisse de 7 % (**Figure 5.2**). Néanmoins, les présents sont deux fois et demie plus nombreux au concours externe de la session supplémentaire, organisé pour la septième année consécutive dans l'académie de Créteil. Étendu à l'académie de Versailles depuis trois ans, ce concours n'y est pas reconduit en 2021. Aux concours internes, le nombre de postes repart aussi à la baisse (- 10 %) et le nombre de présents recule de 7 %. Pour l'ensemble des concours de professeurs des écoles de l'enseignement public, le nombre de postes n'a jamais été aussi faible depuis 2014. Sur quatorze ans, le nombre de présents diminue de 32 % contre 16 % pour l'offre de postes (**Figure 5.3**).
Comme chaque année, le taux de défection à l'écrit est élevé, il s'accroît par rapport à 2020. En 2021, en moyenne 68 % des inscrits renoncent à se présenter à un concours externe de la session de droit commun avant même le passage de la première épreuve écrite. La déperdition au concours externe de la session supplémentaire s'établit à 44 %. Les 9 416 admis aux différents concours externes (dont 300 à la session supplémentaire) représentent 9 % des inscrits en 2021 (12 % en 2020).

Toutefois, l'attractivité du métier d'enseignant dans le premier degré public se maintient autour de trois présents pour un poste depuis 2014. Cette moyenne masque une forte dispersion académique à l'exemple des concours externes. Les académies de Créteil et de Versailles, offrant le plus de postes, ont une moindre attractivité, soit à peine plus d'un présent pour un poste contre sept dans les académies de Limoges et de Toulouse alors que la moyenne nationale s'établit à trois pour la session de droit commun (**Tableau 5.5**). En revanche, la session supplémentaire reste plus attractive avec un taux de candidature de onze présents pour un poste dans l'académie de Créteil. Au premier concours interne, réservé aux instituteurs titulaires, on compte à peine plus d'un candidat présent pour un poste offert. Près de trois candidats se présentent pour un poste aux seconds concours internes.

En moyenne, les candidats des concours enseignants du premier degré public réussissent moins bien à la session 2021 : 28 % des candidats présents ont été reçus aux concours externes contre 31 % en 2020. La réussite à l'unique concours de la session supplémentaire dans l'académie de Créteil est inférieure à celle de la session précédente (10 % contre 41 % en 2020).
Au seul concours externe de droit commun, le taux de réussite, très variable selon les académies, est d'autant plus élevé que le ratio candidats présents par poste est faible. Les académies de la banlieue parisienne affichent les taux de réussite les plus élevés : 73 % à Versailles et 64 % à Créteil. Ils descendent à 15 % dans les académies de Limoges et Toulouse (**Carte 5.1**).
Par ailleurs, on observe une large amplitude des seuils d'admission selon l'académie, souvent fortement corrélés avec cette réussite. En 2021, pour le concours externe de droit commun, les seuils d'admission varient de 6/20 dans l'académie de Créteil, 8/20 dans l'académie de Versailles, à 14/20 dans celle de Rouen (**Carte 5.2**).

Presque toutes les académies ont pourvu les postes ouverts aux différents concours externes de la session de droit commun avec les candidats retenus sur liste principale, soit un taux de couverture de 95 % (94 % en 2020). Si les académies de Créteil et de Versailles enregistrent de nouveau un déficit, le taux de couverture se maintient autour de 75 % pour Créteil hors session supplémentaire, il s'améliore pour Versailles, passant de 88 % à 94 %. Le concours externe de la session supplémentaire, ouvert uniquement dans l'académie de Créteil en 2021, a permis l'admission de 300 candidats de plus (700 en 2020) portant ainsi le taux de couverture global des concours externes à 98 % (100 % en 2020). Aux concours internes, le taux de couverture s'améliore fortement au premier concours (54 % au lieu de 39 %), en raison du recul de l'offre et de la hausse du nombre candidats admis. Aux seconds concours le taux de couverture, de l'ordre de 86 %, fléchit légèrement.

La proportion de femmes parmi les candidats présents à l'ensemble des concours enseignants 2021 du premier degré public est stable parmi les candidats présents, mais s'accroît parmi les lauréats. Les femmes sont plus largement majoritaires aux concours externes qu'internes (respectivement 86 % et 77 % des admis). Leur part varie aux concours externes de 70 % à 94 %. Après une diminution continue depuis 2014 aux concours externes, la

proportion de femmes parmi les admis augmente à nouveau en 2021 et retrouve le même niveau qu'en 2013 (**Figure 5.4**). Aux concours internes, elle atteint son plus haut niveau en 2018 (81 %), décroît en fin de période et progresse à nouveau en 2021.
Globalement, en 2021, les taux de réussite des femmes sont plus élevés que ceux des hommes aux concours externes, contrairement aux concours internes (**Figure 5.5**).

Entre 2013 et 2021, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du premier degré public passe de 27,8 ans à 28,3 ans (**Tableau 5.3**). L'évolution est globalement similaire dans les deux voies de recrutement. En 2021, les lauréats des concours externes sont en moyenne plus jeunes (28 ans) que ceux des concours internes qui ont huit ans de plus.

Tableau 5.4 – Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré public en 2021

	Postes (1)	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Concours externes, session de droit commun	9 573	95 013	29 996	85,2	3,1	9 116	86,5	93,5	30,4	95,2
dont troisième concours	*689*	*11 234*	*3 058*	*84,3*	*4,4*	*700*	*86,6*	*7,2*	*22,9*	*101,6*
Concours externes, session supplémentaire	300	5 577	3 137	82,8	10,5	300	81,3	3,1	9,6	100,0
Total concours externes	**9 573**	**100 590**	**33 133**	**85,0**	**3,5**	**9 416**	**86,4**	**96,6**	**28,4**	**98,4**
Premier concours interne	90	158	96	72,9	1,1	49	73,5	0,5	51,0	54,4
Seconds concours internes	327	4 013	933	80,6	2,9	280	77,5	2,9	30,0	85,6
Total	**9 990**	**104 761**	**34 162**	**84,9**	**3,4**	**9 745**	**86,0**	**100,0**	**28,5**	**97,5**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 9 990 postes à pourvoir en 2021.

- Note : hors Nouvelle-Calédonie car les concours de recrutement de professeurs des écoles sont organisés par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et non par le vice-rectorat.
- Champ : France métropolitaine + DROM + COM, Public.
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.

Tableau 5.5 - Concours externes de recrutement de professeurs des écoles du secteur public par académie (concours externe, externe spécial et troisième concours confondus) en 2021

Académies	Postes [1]	Présents	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)	Exclusivement le concours externe	
								Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Seuils d'admission sur 20
Session de droit commun	**9 573**	**29 996**	**3,1**	**9 116**	**86,5**	**30,4**	**95,2**	**31,1**	
Aix-Marseille	440	1 491	3,4	440	89,3	29,5	100,0	31,1	12,8
Amiens	290	816	2,8	290	84,8	35,5	100,0	38,4	12,7
Besançon	145	454	3,1	145	81,4	31,9	100,0	33,1	12,9
Bordeaux [2]	266	1 559	5,9	271	89,3	17,4	101,9	17,5	12,2
Caen [2]	118	634	5,4	119	89,1	18,8	100,8	19,2	12,2
Clermont-Ferrand [2]	100	506	5,1	101	80,2	20,0	101,0	20,6	13,3
Corse	58	230	4,0	58	89,7	25,2	100,0	24,3	13,8
Créteil	1 620	1 941	1,2	1 218	82,4	62,8	75,2	64,4	6,0
Dijon	230	584	2,5	230	87,0	39,4	100,0	40,2	11,9
Grenoble	375	1 290	3,4	375	87,7	29,1	100,0	30,7	12,8
Lille	530	2 506	4,7	530	85,8	21,1	100,0	22,2	12,3
Limoges	55	375	6,8	55	87,3	14,7	100,0	15,0	9,1
Lyon	480	1 694	3,5	480	89,2	28,3	100,0	29,2	12,3
Montpellier	268	994	3,7	268	87,3	27,0	100,0	27,9	11,8
Nancy-Metz [2]	291	923	3,2	299	88,6	32,4	102,7	32,4	12,6
Nantes	230	1 213	5,3	230	92,2	19,0	100,0	19,3	13,7
Nice [2]	210	902	4,3	213	91,5	23,6	101,4	24,8	13,3
Orléans-Tours	320	1 101	3,4	320	90,3	29,1	100,0	30,2	12,0
Paris	207	550	2,7	207	83,6	37,6	100,0	39,3	12,1
Poitiers	144	781	5,4	144	87,5	18,4	100,0	18,9	13,2
Reims	166	508	3,1	166	83,7	32,7	100,0	34,5	12,5
Rennes [2]	170	995	5,9	174	90,2	17,5	102,4	18,0	13,9
Rouen	220	950	4,3	220	87,7	23,2	100,0	23,9	14,4
Strasbourg [2]	235	875	3,7	250	89,2	28,6	106,4	26,2	13,0
Toulouse	206	1 385	6,7	206	90,3	14,9	100,0	15,4	13,6
Versailles	1 552	2 038	1,3	1 457	86,1	71,5	93,9	73,2	8,0
Guadeloupe [2]	62	299	4,8	64	84,4	21,4	103,2	23,0	12,4
Guyane [2]	185	359	1,9	186	84,4	51,8	100,5	55,8	9,0
Martinique	48	273	5,7	48	93,8	17,6	100,0	17,1	12,4
Mayotte	160	458	2,9	160	76,3	34,9	100,0	34,9	10,5
La Réunion	182	1 192	6,5	182	84,1	15,3	100,0	16,1	13,5
Polynésie française	10	120	12,0	10	70,0	8,3	100,0	8,3	16,8
Session supplémentaire	**300**	**3 137**	**10,5**	**300**	**81,3**	**9,6**	**100,0**		
Créteil	300	3 137	10,5	300	81,3	9,6	100,0		9,3
Tous concours externes	**9 573**	**33 133**	**3,5**	**9 416**	**86,4**	**28,4**	**98,4**		

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Les postes ouverts à la session supplémentaire visent à compenser la déperdition prévisionnelle de la session de droit commun : au global, il y a donc 9 573 postes à pourvoir aux concours externes en 2021.

(2) Le nombre d'admis aux concours externes est supérieur au nombre de postes grâce à un report de postes non pourvus aux concours internes.

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM, Public.
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.

Carte 5.1 - Taux de réussite au concours externe de droit commun de professeurs des écoles en 2021

inférieur à 20 %
de 20 % à 30 %
de 30 % à 55 %
supérieur à 55 %

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

▶ Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021

Carte 5.2 - Seuils d'admission au concours externe de droit commun de professeurs des écoles en 2021

inférieur ou égal à 8 sur 20
de 9 à 12 sur 20
de 12 à 13 sur 20
supérieur à 13 sur 20

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

▶ Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021

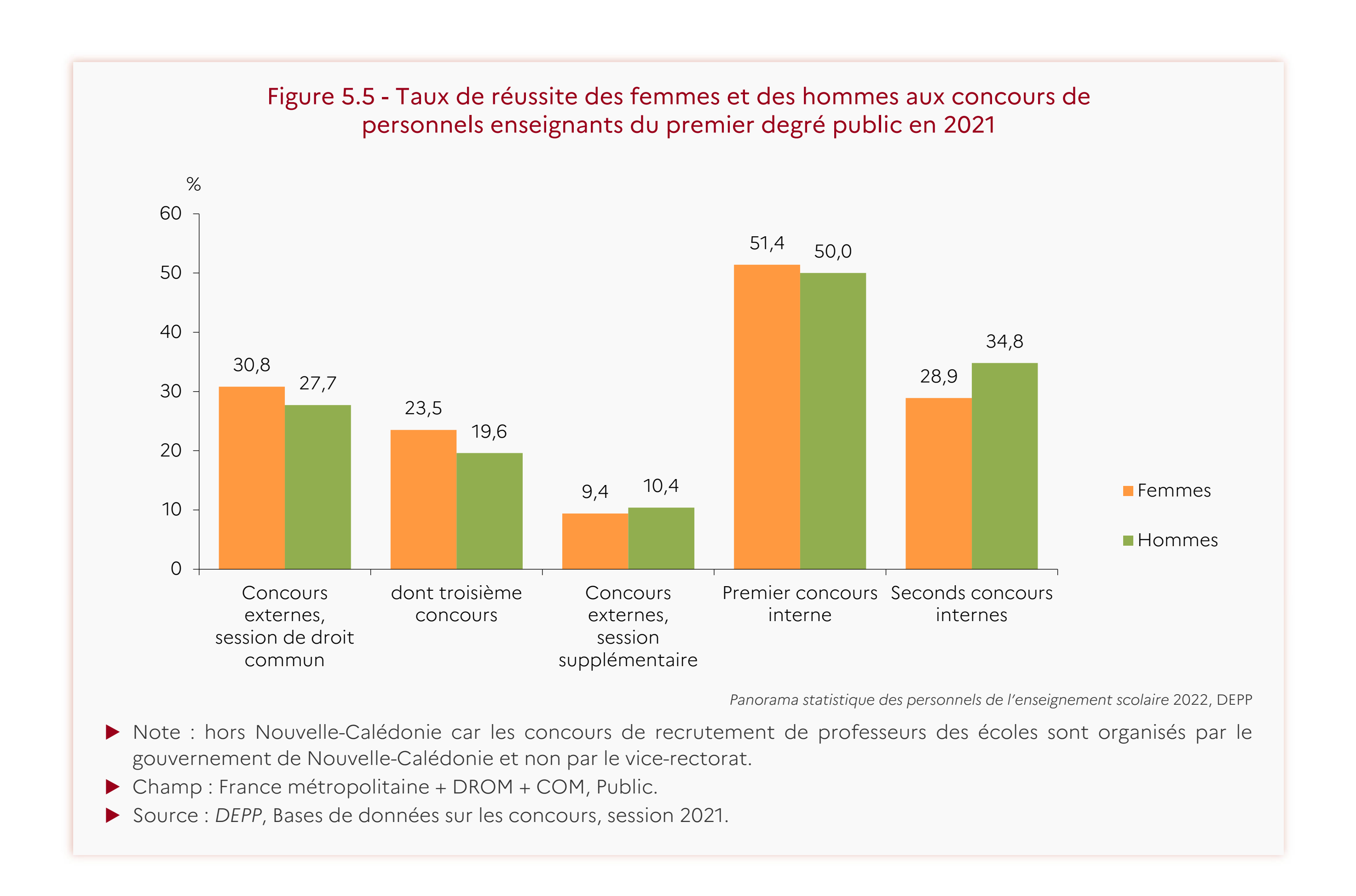


Figure 5.5 - Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du premier degré public en 2021

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Note : hors Nouvelle-Calédonie car les concours de recrutement de professeurs des écoles sont organisés par le gouvernement de Nouvelle-Calédonie et non par le vice-rectorat.
- Champ : France métropolitaine + DROM + COM, Public.
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.

2. Les concours du second degré public : le nombre de candidats présents repart légèrement à la hausse en 2021 pour une offre stable

En 2021, 12 840 postes d'enseignants titulaires du second degré public sont ouverts au recrutement pour la France métropolitaine, les départements, régions et collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie : 10 160 postes pour les concours externes (dont 500 pour les troisièmes concours) et 2 680 pour les concours internes (**Tableau 5.6**). L'offre de postes aux concours externes et internes se stabilise ainsi autour de 13 000 pour la quatrième session consécutive (**Figures 5.2 et 5.3**). En effet, le nombre de postes offerts en 2021 est comparable à celui de 2020 aux concours externes (- 65 postes) et aux troisièmes concours (+ 55 postes) ; il est identique aux concours internes.
Contrairement aux sessions antérieures, le nombre de candidats présents est en légère hausse, en moyenne de 2 % par rapport à 2020, de 5 % pour les concours internes. Les effectifs diminuent aux concours de l'agrégation (- 3 % par rapport à 2020).

De nouveau en recul, le taux de défection reste élevé. En 2021, 47 % des inscrits renoncent à se présenter à un concours externe avant la première épreuve écrite. Ils sont 15 % dans ce cas au Capeps externe et 42 % au Capes externe, près de 60 % aux Capet et CAPLP externes. Finalement, les 9 501 admissions aux concours externes (dont 446 aux troisièmes concours) représentent 13 % des inscriptions, comme en 2020. Le taux de défection s'établit à 41 % pour les concours internes.
Le taux de candidature aux concours enseignants du second degré public est de 4,5 présents pour un poste en 2021. Il s'est stabilisé depuis 2011 autour de quatre à cinq présents pour un poste (contre 7,8 en 2008) (**Figure 5.3**). En 2021, il demeure plus élevé aux concours internes (6,6) qu'aux concours externes (3,9).
Aux concours externes du second degré public, il y a quasiment autant de postes et de lauréats qu'en 2020, le taux de couverture se maintient autour de 93 %. Aux concours internes, le nombre de candidats déclarés admis sur liste principale fléchit de 2 % pour une offre stable. En moyenne 94 % des postes sont pourvus contre 97 % en 2020. À la différence des concours du premier degré de l'enseignement public, les taux de réussite sont assez comparables à ceux de 2020. En moyenne, le taux de réussite aux concours internes du second degré public (14 %) reste bien inférieur à celui des concours externes (24 %).

Globalement, les femmes constituent 53 % des présents et 55 % des admis aux concours enseignants du second degré public. Les recrutements internes restent plus féminisés (59 %) que les recrutements externes où la part des femmes diminue depuis 9 ans (60 % à la session 2013 contre 54 % en 2021) (**Figure 5.4**). Aux concours internes, la part des femmes parmi les admis varie entre 60 % et 64 % sur la période 2013-2021. En 2021, les femmes sont largement majoritaires aux concours du Capes, dans la voie externe (59 %) et encore plus dans la voie interne (62 %). En revanche, les recrutements aux Capeps externe et interne sont les moins féminisés, respectivement 34 % et 28 %, avec une baisse de 10 points par rapport à 2020 dans la voie interne. Au CAPLP, un admis sur deux est une femme pour chacune des deux voies de recrutement.
En 2021, les écarts de réussite entre les femmes et les hommes aux concours enseignants du second degré public se réduisent. Cependant, les femmes obtiennent un taux de réussite très supérieur au Capeps externe et au Capet interne, alors qu'elles réussissent toujours moins bien aux concours externes de l'agrégation et du Capet ainsi qu'aux CAPLP externe et interne (**Figure 5.6**).

Depuis 2013, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du second degré public a augmenté, passant de 29,3 ans en 2013 à 30,6 ans en 2021, davantage aux concours internes (+ 1,9 ans) qu'aux concours externes (+0,5 an) (**Tableau 5.3**). Les lauréats des concours externes sont en moyenne plus jeunes (28,4 ans) que ceux des concours internes en 2021 (38,7 ans).

Les résultats à l'agrégation par discipline

2 610 postes sont ouverts en 2021 aux concours de l'agrégation (1 610 à l'externe et 1 000 à l'interne), soit quasiment autant qu'en 2020 dans chacune des deux voies de recrutement. À l'agrégation externe, la baisse de 5 % du nombre de présents est plus importante que l'an passé (- 1 %). Le taux de candidature moyen se maintient à six candidats présents pour un poste. Les taux de couverture s'améliorent de nouveau dans les disciplines scientifiques par rapport à la session précédente. Si les difficultés de recrutement persistent en mathématiques, 85 % des postes sont pourvus en 2021 contre 82 % en 2020 (**Tableau 5.7 et Figure 5.7**). Moins de quatre candidats se sont présentés pour un poste dans cette discipline, un rapport inférieur à celui de la plupart des autres disciplines. À la différence de la session 2020, l'agrégation externe d'anglais n'est plus déficitaire en 2021. À l'agrégation interne, le taux de candidature moyen est sensiblement plus élevé que celui de l'agrégation

externe, soit dix présents pour un poste. Quasiment tous les postes offerts sont pourvus.
La part des femmes parmi les lauréats varie selon la discipline de recrutement. À l'agrégation externe, elle atteint en moyenne 77 % en langues, contre 28 % dans les disciplines scientifiques (20 % en mathématiques), 37 % dans les disciplines professionnelles (5 % en sciences industrielles de l'ingénieur). À l'agrégation interne, les lauréates sont plus nombreuses qu'à l'agrégation externe dans la plupart des disciplines. Néanmoins, la proportion des admises diminue à l'agrégation externe et affiche même un décrochage sensible à l'agrégation interne en 2021 dans les disciplines professionnelles (- 8 points, - 11 points en économie gestion, - 10 points en sciences industrielles de l'ingénieur).

Les résultats aux Capes, Capet et CAPLP par discipline : 8 % de postes non pourvus au Capes externe de mathématiques en 2021, contre 12 % en 2020

À la session 2021, 659 postes ne sont pas pourvus aux concours externes par manque de candidats admis sur la liste principale dont 292 au Capes (109 en mathématiques), contre 699 et 367 (164 pour le Capes externe de mathématiques) à la session précédente. Au Capes externe, le nombre de présents repart à la hausse en 2021 (+ 3 % par rapport à 2020) face à une offre de postes stable. Le taux de candidature moyen se maintient autour de trois présents pour un poste (**Tableau 5.8**). En 2021, 95 % des postes sont pourvus au Capes externe contre 94 % en 2020. Le taux de couverture continue de s'améliorer pour les sections scientifiques du Capes externe : en mathématiques, le déficit se réduit encore (8 % de postes non pourvus au lieu de 12 % en 2020, et 19 % en 2019) (**Figure 5.7**). En revanche, le taux de couverture recule légèrement aux Capes externes de lettres modernes et d'anglais, sous tension pendant plusieurs années mais qui ont comblé tous leurs postes lors des trois dernières sessions.
Contrairement à la session précédente, le taux de couverture progresse au Capet externe (83 % de postes couverts en 2021 contre 80 % en 2020) alors qu'il se dégrade au CAPLP externe pour les sections professionnelles (81 % au lieu de 89 %).

La part des femmes parmi les admis varie selon la discipline de recrutement. Aux concours externes, dans les disciplines d'enseignement général, les femmes sont largement majoritaires aux Capes de langues et de lettres modernes (79 %), contrairement aux Capes de physique-chimie (37 %) et de mathématiques (36 %). Dans les sections professionnelles, les lauréates sont parfois peu nombreuses, comme en sciences industrielles de l'ingénieur (19 % au Capet externe), mais majoritaires en économie et gestion (62 % au Capet externe, 61 % au CAPLP externe), et encore plus en biotechnologies (77 % au CAPLP externe).
Plus élevée aux concours internes, la proportion de femmes parmi les admis affiche toutefois un décrochage sensible dans la plupart des disciplines en 2021.

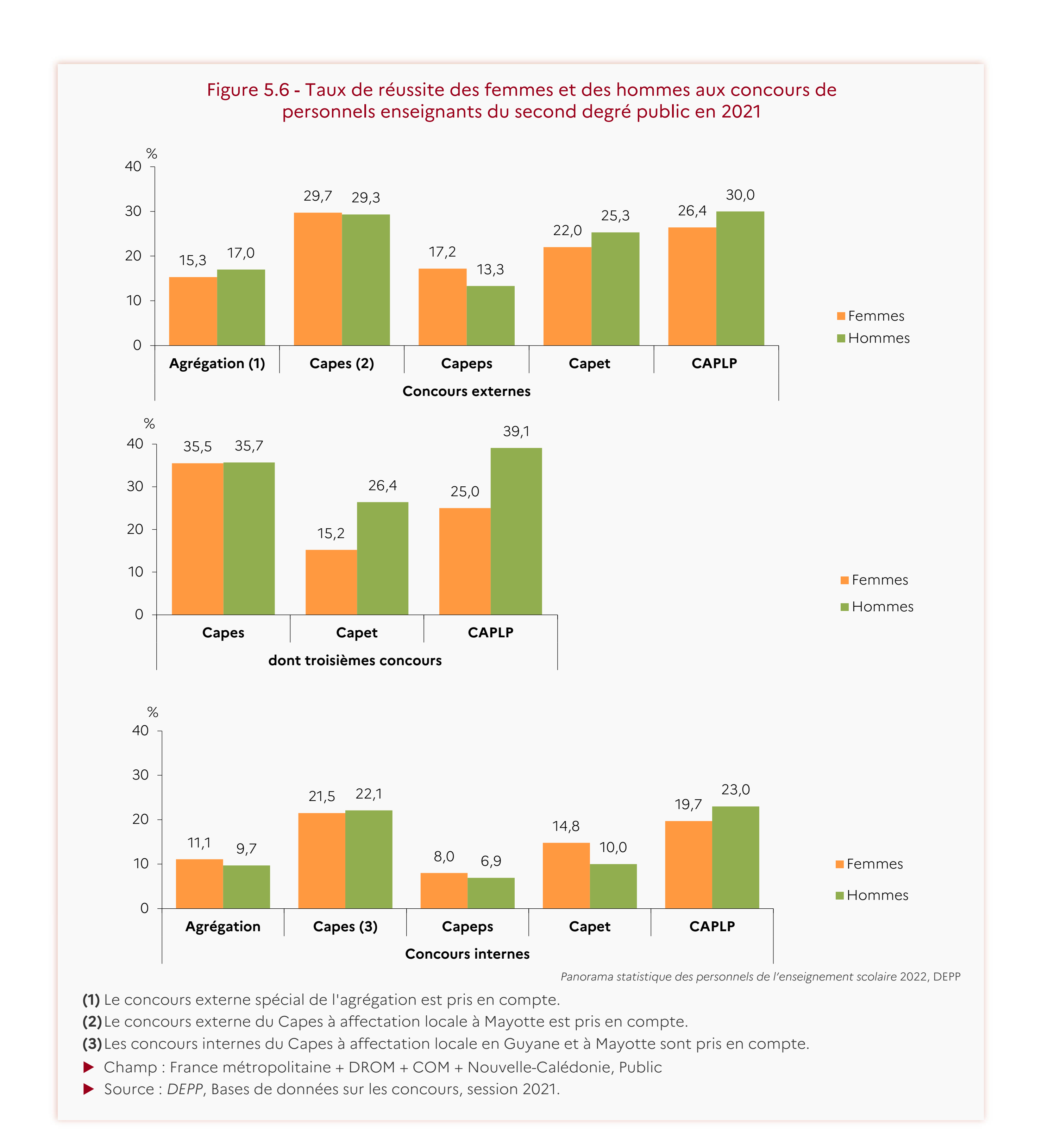
Tableau 5.6 – Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré public en 2021

	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ postes) (en %)
Agrégation [(1)]	1 610	20 675	9 451	49,6	5,9	1 529	46,9	12,7	16,2	95,0
Capes [(2)]	5 860	32 551	18 880	58,8	3,2	5 568	59,2	46,3	29,5	95,0
dont troisième concours	*405*	*2 434*	*1 006*	*58,3*	*2,5*	*358*	*58,1*	*3,0*	*35,6*	*88,4*
Capeps	670	5 445	4 646	28,3	6,9	670	33,9	5,6	14,4	100,0
Capet	670	5 819	2 362	53,3	3,5	556	49,8	4,6	23,5	83,0
dont troisième concours	*70*	*922*	*290*	*38,6*	*4,1*	*64*	*26,6*	*0,5*	*22,1*	*91,4*
CAPLP	1 350	9 928	4 192	53,8	3,1	1 178	50,6	9,8	28,1	87,3
dont troisième concours	*25*	*266*	*70*	*34,3*	*2,8*	*24*	*25,0*	*0,2*	*34,3*	*96,0*
Total concours externes	**10 160**	**74 418**	**39 531**	**52,2**	**3,9**	**9 501**	**53,8**	**79,0**	**24,0**	**93,5**
dont troisièmes concours	***500***	***3 622***	***1 366***	***52,9***	***2,7***	***446***	***51,8***	***3,7***	***32,7***	***89,2***
Agrégation	1 000	14 988	9 478	57,3	9,5	996	60,7	8,3	10,5	99,6
Capes [(3)]	1 030	8 132	4 544	62,7	4,4	987	62,0	8,2	21,7	95,8
Capeps	80	1 615	1 105	24,8	13,8	79	27,8	0,6	7,1	98,8
Capet	110	1 819	866	52,9	7,9	109	62,4	0,9	12,6	99,1
CAPLP	460	3 357	1 682	54,3	3,7	357	50,4	3,0	21,2	77,6
Total concours internes	**2 680**	**29 911**	**17 675**	**56,1**	**6,6**	**2 528**	**58,8**	**21,0**	**14,3**	**94,3**
Total	**12 840**	**104 329**	**57 206**	**53,4**	**4,5**	**12 029**	**54,9**	**100,0**	**21,0**	**93,7**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
(2) Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte est pris en compte.
(3) Les concours internes du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte sont pris en compte.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public
▶ Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.



(1) Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.
(2) Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte est pris en compte.
(3) Les concours internes du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte sont pris en compte.

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.

Tableau 5.7 – Nombre de postes et de candidats à l'agrégation de l'enseignement public en 2021

		Postes	Inscrits	Présents	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Agrégation externe (1)	**Disciplines scientifiques**	**601**	**6 499**	**2 900**	**4,8**	**542**	**27,7**	**18,7**	**90,2**
	dont : mathématiques	398	3 382	1 517	3,8	339	20,4	22,3	85,2
	physique-chimie	133	1 880	806	6,1	133	29,3	16,5	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	**418**	**4 957**	**2 600**	**6,2**	**401**	**56,1**	**15,4**	**95,9**
	dont : lettres modernes	120	1 242	696	5,8	120	79,2	17,2	100,0
	philosophie	73	1 312	743	10,2	73	30,1	9,8	100,0
	Langues	**267**	**3 219**	**1 636**	**6,1**	**265**	**77,0**	**16,2**	**99,3**
	dont : anglais	156	1 825	993	6,4	156	80,8	15,7	100,0
	espagnol	46	707	322	7,0	46	76,1	14,3	100,0
	Disciplines professionnelles	**219**	**3 780**	**1 465**	**6,7**	**216**	**37,0**	**14,7**	**98,6**
	dont : économie et gestion	102	1 798	616	6,0	99	65,7	16,1	97,1
	sciences industrielles de l'ingénieur	99	1 459	661	6,7	99	5,1	15,0	100,0
	Disciplines artistiques	**65**	**972**	**398**	**6,1**	**65**	**60,0**	**16,3**	**100,0**
	Éducation physique et sportive	**40**	**1 248**	**452**	**11,3**	**40**	**47,5**	**8,8**	**100,0**
	Total	**1 610**	**20 675**	**9 451**	**5,9**	**1 529**	**46,9**	**16,2**	**95,0**
Agrégation interne	**Disciplines scientifiques**	**274**	**4 097**	**2 676**	**9,8**	**273**	**46,5**	**10,2**	**99,6**
	dont : mathématiques	160	1 951	1 255	7,8	159	39,0	12,7	99,4
	physique-chimie	49	1 149	728	14,9	49	32,7	6,7	100,0
	Disciplines littéraires et sciences humaines	**325**	**3 972**	**2 445**	**7,5**	**325**	**66,8**	**13,3**	**100,0**
	dont : lettres modernes	120	1 563	1 006	8,4	120	86,7	11,9	100,0
	philosophie	23	517	288	12,5	23	34,8	8,0	100,0
	Langues	**176**	**2 856**	**1 897**	**10,8**	**174**	**88,5**	**9,2**	**98,9**
	dont : anglais	70	1 497	972	13,9	70	90,0	7,2	100,0
	espagnol	41	898	608	14,8	41	90,2	6,7	100,0
	Disciplines professionnelles	**74**	**1 745**	**923**	**12,5**	**73**	**47,9**	**7,9**	**98,6**
	dont : économie et gestion	46	936	422	9,2	46	60,9	10,9	100,0
	sciences industrielles de l'ingénieur	20	696	434	21,7	19	5,3	4,4	95,0
	Disciplines artistiques	**41**	**735**	**448**	**10,9**	**41**	**65,9**	**9,2**	**100,0**
	Éducation physique et sportive	**110**	**1 583**	**1 089**	**9,9**	**110**	**40,9**	**10,1**	**100,0**
	Total	**1 000**	**14 988**	**9 478**	**9,5**	**996**	**60,7**	**10,5**	**99,6**

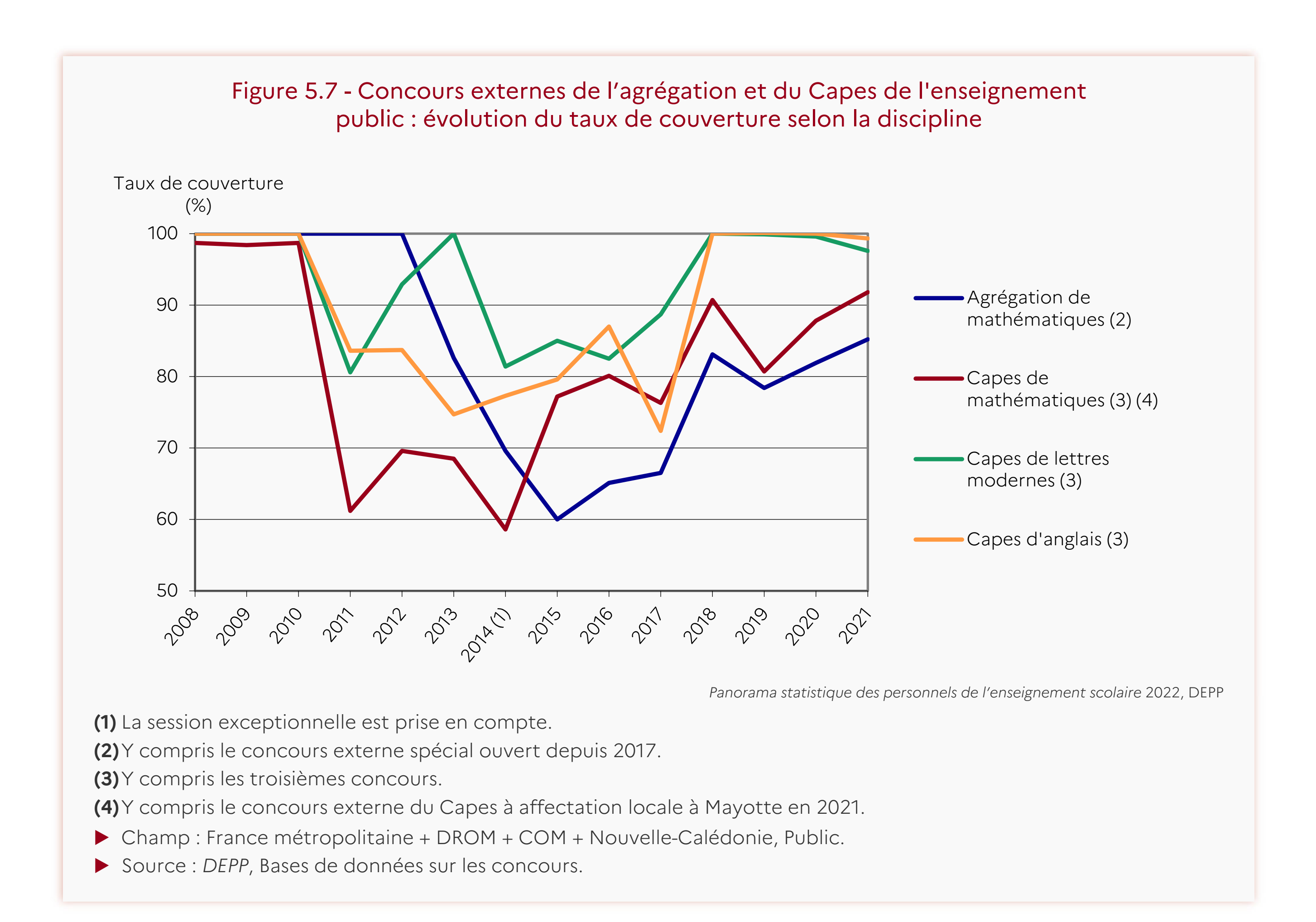
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Le concours externe spécial de l'agrégation est pris en compte.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

▶ Source : DEPP, Bases de données sur les concours, session 2021.

Figure 5.7 - Concours externes de l'agrégation et du Capes de l'enseignement public : évolution du taux de couverture selon la discipline



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.
(2) Y compris le concours externe spécial ouvert depuis 2017.
(3) Y compris les troisièmes concours.
(4) Y compris le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte en 2021.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.
▶ Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours.

Tableau 5.8 – Nombre de postes et de candidats aux Capes, Capet et CAPLP de l'enseignement public en 2021

		Postes	Inscrits	Présents	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Capes, Capet, CAPLP externes	**Capes :**								
	Disciplines scientifiques	**2 085**	**9 649**	**5 388**	**2,6**	**1 973**	**39,5**	**36,6**	**94,6**
	dont : mathématiques	*1 330*	*4 741*	*2 539*	*1,9*	*1 221*	*36,2*	*48,1*	*91,8*
	physique-chimie	*415*	*1 727*	*981*	*2,4*	*414*	*37,0*	*42,2*	*99,8*
	Disciplines littéraires et sciences humaines	**1 951**	**12 745**	**7 116**	**3,6**	**1 853**	**63,8**	**26,0**	**95,0**
	dont : lettres modernes	*870*	*3 467*	*1 850*	*2,1*	*849*	*78,7*	*45,9*	*97,6*
	histoire et géographie	*552*	*4 520*	*2 802*	*5,1*	*552*	*45,3*	*19,7*	*100,0*
	Langues	**1 574**	**8 655**	**5 454**	**3,5**	**1 492**	**78,7**	**27,4**	**94,8**
	dont : anglais	*892*	*4 501*	*2 938*	*3,3*	*886*	*79,2*	*30,2*	*99,3*
	espagnol	*365*	*2 491*	*1 602*	*4,4*	*365*	*80,5*	*22,8*	*100,0*
	Disciplines artistiques	**247**	**1 483**	**915**	**3,7**	**247**	**63,2**	**27,0**	**100,0**
	Langages spéciaux [1]	**3**	**19**	**7**	**2,3**	**3**	**66,7**	**42,9**	**100,0**
	Total Capes [2][3]	**5 860**	**32 551**	**18 880**	**3,2**	**5 568**	**59,2**	**29,5**	**95,0**
	Capeps	**670**	**5 445**	**4 646**	**6,9**	**670**	**33,9**	**14,4**	**100,0**
	Capet [2]	**670**	**5 819**	**2 362**	**3,5**	**556**	**49,8**	**23,5**	**83,0**
	dont : économie et gestion	*296*	*3 274*	*1 282*	*4,3*	*272*	*62,1*	*21,2*	*91,9*
	sciences industrielles de l'ingénieur	*278*	*1 113*	*459*	*1,7*	*189*	*19,0*	*41,2*	*68,0*
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	**463**	**3 892**	**1 563**	**3,4**	**462**	**50,9**	**29,6**	**99,8**
	dont : mathématiques-physique chimie	*248*	*1 266*	*519*	*2,1*	*247*	*37,2*	*47,6*	*99,6*
	lettres-histoire et géographie	*120*	*1 354*	*523*	*4,4*	*120*	*57,5*	*22,9*	*100,0*
	Disciplines professionnelles	**887**	**6 036**	**2 629**	**3,0**	**716**	**50,4**	**27,2**	**80,7**
	dont : biotechnologies	*200*	*688*	*327*	*1,6*	*149*	*77,2*	*45,6*	*74,5*
	économie et gestion	*152*	*2 483*	*899*	*5,9*	*152*	*61,2*	*16,9*	*100,0*
	Total CAPLP [2]	**1 350**	**9 928**	**4 192**	**3,1**	**1 178**	**50,6**	**28,1**	**87,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Un Capes de langue des signes française (LSF) a été créé en 2010. Il est destiné à doter l'éducation nationale d'un vivier de professeurs habilités à enseigner la langue des signes française à laquelle la loi du 11 février 2005 (Loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées) a conféré le statut de langue à part entière.

(2) Le troisième concours est comptabilisé avec le concours externe.

(3) Le concours externe du Capes à affectation locale à Mayotte est pris en compte.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

▶ Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.

Tableau 5.8 – (suite)

		Postes	Inscrits	Présents	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Capes, Capet, CAPLP internes	**Capes :**								
	Disciplines scientifiques	**356**	**2 350**	**1 293**	**3,6**	**343**	**44,9**	**26,5**	**96,3**
	dont : mathématiques	*230*	*1 319*	*712*	*3,1*	*217*	*37,8*	*30,5*	*94,3*
	physique-chimie	*66*	*564*	*309*	*4,7*	*66*	*42,4*	*21,4*	*100,0*
	Disciplines littéraires et sciences humaines	**348**	**3 466**	**1 921**	**5,5**	**323**	**66,6**	**16,8**	**92,8**
	dont : lettres modernes	*133*	*1 120*	*614*	*4,6*	*130*	*83,8*	*21,2*	*97,7*
	histoire et géographie	*72*	*1 031*	*601*	*8,3*	*72*	*59,7*	*12,0*	*100,0*
	Langues	**264**	**1 854**	**1 061**	**4,0**	**259**	**75,3**	**24,4**	**98,1**
	dont : anglais	*152*	*902*	*486*	*3,2*	*148*	*75,0*	*30,5*	*97,4*
	espagnol	*63*	*643*	*392*	*6,2*	*63*	*79,4*	*16,1*	*100,0*
	Disciplines artistiques	**62**	**462**	**269**	**4,3**	**62**	**77,4**	**23,0**	**100,0**
	Total Capes (4)	**1 030**	**8 132**	**4 544**	**4,4**	**987**	**62,0**	**21,7**	**95,8**
	Capeps	**80**	**1 615**	**1 105**	**13,8**	**79**	**27,8**	**7,1**	**98,8**
	Capet	**110**	**1 819**	**866**	**7,9**	**109**	**62,4**	**12,6**	**99,1**
	dont : économie et gestion	*51*	*949*	*455*	*8,9*	*50*	*70,0*	*11,0*	*98,0*
	sciences industrielles de l'ingénieur	*37*	*462*	*225*	*6,1*	*37*	*35,1*	*16,4*	*100,0*
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	**120**	**1 213**	**575**	**4,8**	**106**	**54,7**	**18,4**	**88,3**
	dont : mathématiques-physique chimie	*60*	*372*	*193*	*3,2*	*51*	*37,3*	*26,4*	*85,0*
	lettres-histoire et géographie	*30*	*503*	*236*	*7,9*	*30*	*53,3*	*12,7*	*100,0*
	Disciplines professionnelles	**340**	**2 144**	**1 107**	**3,3**	**251**	**48,6**	**22,7**	**73,8**
	dont : biotechnologies	*75*	*325*	*182*	*2,4*	*63*	*87,3*	*34,6*	*84,0*
	économie et gestion	*30*	*690*	*284*	*9,5*	*30*	*56,7*	*10,6*	*100,0*
	Total CAPLP	**460**	**3 357**	**1 682**	**3,7**	**357**	**50,4**	**21,2**	**77,6**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(4) Les concours internes du Capes à affectation locale en Guyane et à Mayotte sont pris en compte.

3. Les concours du premier degré privé : 16 % de contrats en moins aux concours externes en 2021

En 2021, 1 059 contrats sont offerts aux concours de recrutement de professeurs des écoles dans l'enseignement privé sous contrat, 900 pour les concours externes (dont 28 pour le troisième concours) et 159 pour les concours internes (**Tableau 5.9**). Aux concours externes, la diminution du nombre de contrats est quatre fois plus importante entre 2020 et 2021 (- 16 %) que celle mesurée entre 2019 et 2020 (- 4 %). Elle est aussi légèrement supérieure à celle enregistrée dans le public pour cette voie de recrutement entre les deux dernières années (**Figure 5.2**). Au premier concours interne, aucun contrat n'a été offert, faute de candidat remplissant les conditions. Aux seconds concours internes, l'offre passe de 93 contrats en 2020 à 159 et représente 15 % de l'offre globale en 2021. Après trois années de hausse, le nombre de candidats présents repart à la baisse en 2021 (- 13 %), 17 % de moins pour les seuls concours externes (**Figure 5.3**).

Aux concours externes de professeurs des écoles, les défections entre l'inscription et le passage des épreuves sont plus élevées dans le privé sous contrat, 77 % des inscrits renonçant à se présenter avant la première épreuve écrite, contre 68 % dans le public pour la session de droit commun. Ce ratio augmente en 2021. Finalement, les 904 admissions aux concours externes représentent 6 % des inscriptions (9 % dans le public tous concours externes confondus).

Néanmoins, l'attractivité du métier d'enseignant dans le premier degré privé sous contrat est supérieure à celle du public pour les concours externes. Le taux de candidature se maintient à quatre présents pour un contrat (trois dans le public pour la session de droit commun). Cette moyenne masque une forte dispersion académique : moins de deux présents pour un contrat dans les académies de Corse et de Créteil, et près de sept candidats pour le Vice-rectorat de la Polynésie française et dans l'académie de La Réunion (**Tableau 5.10**).

En moyenne, 24 % des candidats présents à un concours externe ont été reçus, comme en 2020. Mais le taux de réussite, très variable selon les académies, est d'autant plus élevé que le ratio candidats présents par poste est faible, comme dans le public. Les taux de réussite les plus élevés concernent les académies de Créteil (67 %) et de Corse (50 %). Ils descendent à 15 % dans l'académie de La Réunion, à 13 % pour le Vice-rectorat de la Polynésie française.
Le taux de réussite aux concours externes de professeurs des écoles est moins favorable, de quatre points, dans l'enseignement privé que dans l'enseignement public.

Comme en 2020, presque toutes les académies ont pourvu les contrats ouverts aux différents concours externes avec les candidats retenus sur liste principale. En revanche, le taux de couverture se dégrade en 2021 aux seconds concours internes (64 % au lieu de 73 %), en raison du nombre d'admis qui augmente moins vite que l'offre.
Comme dans le public, la proportion moyenne de femmes est stable parmi les candidats présents, elle s'accroît parmi les lauréats. Elle est particulièrement élevée aux concours externes (95 %) et supérieure au public. Entre 2013 et 2021, elle varie entre 91 % et 95 % aux concours externes (**Figure 5.4**). Bien qu'inégale sur la période, leur part s'accroît également aux concours internes, passant de 89 % à 93 %.
Les taux de réussite des femmes sont toujours plus élevés que ceux des hommes aux concours externes et comparables aux concours internes **(Figure 5.8)**.

Entre 2013 et 2021, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du premier degré privé sous contrat, plus élevée d'un à trois ans que celle des admis du public, passe de 29,2 ans en 2013 à 31,0 ans en 2021 (**Tableau 5.3**). L'évolution est globalement du même ordre pour chacune des voies de recrutement. Par rapport au premier degré public, l'âge moyen des lauréats est supérieur d'un à deux ans pour les concours externes dans le privé sur toute la période. Les lauréats des concours internes sont en moyenne plus jeunes que leurs homologues du public jusqu'en 2017, la tendance s'inverse ensuite avec un âge moyen supérieur d'un à deux ans en fin de période. En 2021, pour l'enseignement privé sous contrat, les lauréats des concours externes ont en moyenne 30,3 ans, et 37,4 ans pour ceux des concours internes.

Tableau 5.9 – Concours de recrutement de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat en 2021

	Contrats	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ contrats) (en %)
Concours externes	900	15 927	3 745	92,3	4,2	904	95,1	89,9	24,1	100,4
dont troisième concours	*28*	*433*	*63*	*95,2*	*2,3*	*29*	*100,0*	*2,9*	*46,0*	*103,6*
Premier concours interne										
Seconds concours internes	159	938	343	92,7	2,2	102	93,1	10,1	29,7	64,2
Total	**1 059**	**16 865**	**4 088**	**92,3**	**3,9**	**1 006**	**94,9**	**100,0**	**24,6**	**95,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM, Privé sous contrat.
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.

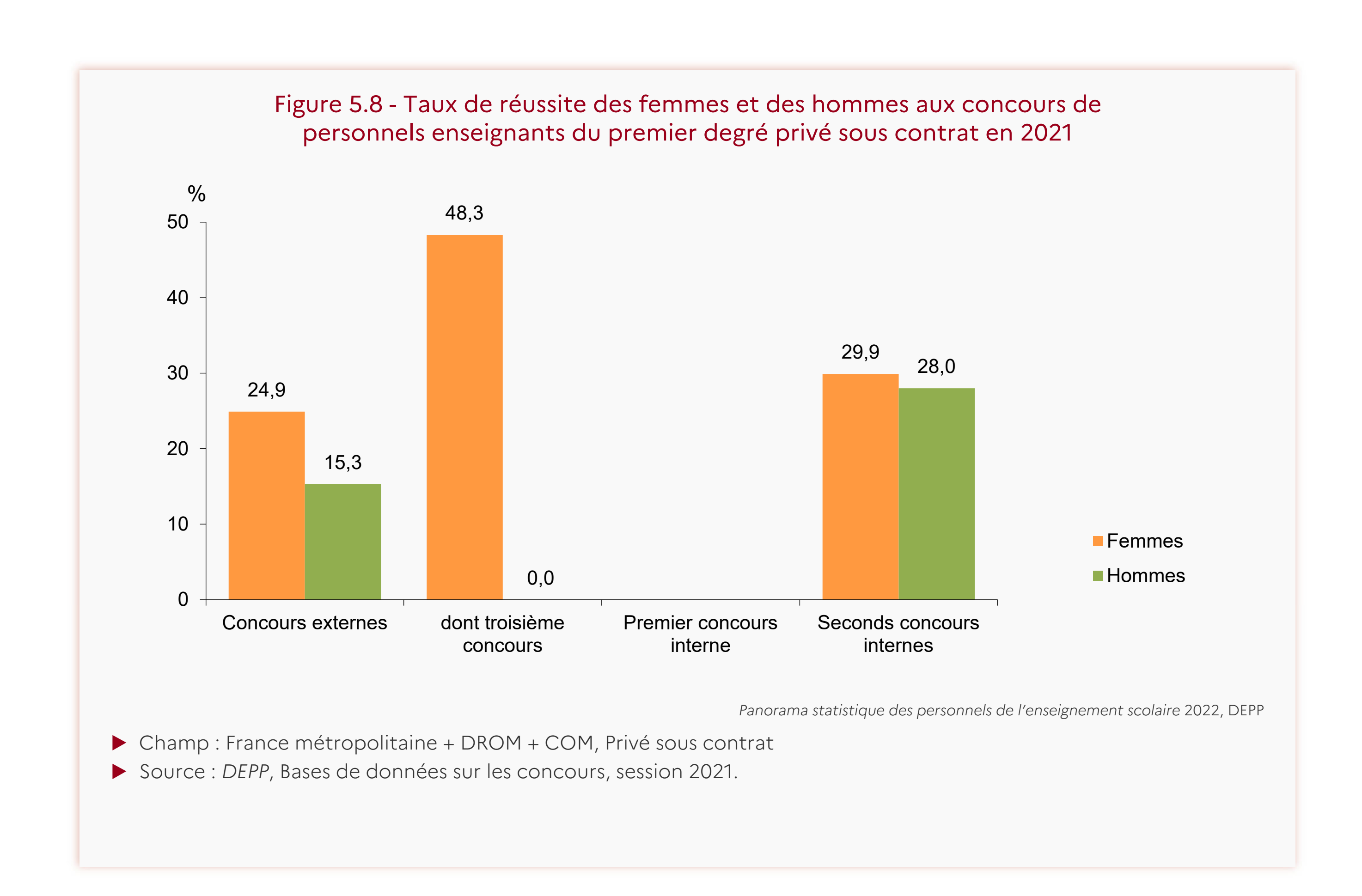


Figure 5.8 - Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du premier degré privé sous contrat en 2021

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM, Privé sous contrat
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.

Tableau 5.10 - Concours externes de recrutement de professeurs des écoles du secteur privé sous contrat par académie (concours externe, externe spécial et troisième concours confondus) en 2021

Académies	Contrats	Présents	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ contrats) (en %)
Aix-Marseille	22	120	5,5	22	100,0	18,3	100,0
Amiens	20	56	2,8	20	90,0	35,7	100,0
Besançon	18	48	2,7	18	94,4	37,5	100,0
Bordeaux	50	208	4,2	49	95,9	23,6	98,0
Caen	21	105	5,0	21	90,5	20,0	100,0
Clermont-Ferrand (1)	10	49	4,9	11	81,8	22,4	110,0
Corse	2	2	1,0	1	100,0	50,0	50,0
Créteil (1)	88	139	1,6	93	96,8	66,9	105,7
Dijon	16	74	4,6	16	93,8	21,6	100,0
Grenoble	25	106	4,2	25	80,0	23,6	100,0
Lille	80	311	3,9	80	97,5	25,7	100,0
Limoges	3	14	4,7	3	100,0	21,4	100,0
Lyon	60	266	4,4	60	98,3	22,6	100,0
Montpellier	38	155	4,1	31	100,0	20,0	81,6
Nancy-Metz	8	42	5,3	8	87,5	19,0	100,0
Nantes	88	530	6,0	88	90,9	16,6	100,0
Nice	20	67	3,4	20	95,0	29,9	100,0
Orléans-Tours	16	87	5,4	14	100,0	16,1	87,5
Paris (1)	70	210	3,0	89	97,8	42,4	127,1
Poitiers	10	52	5,2	10	90,0	19,2	100,0
Reims	22	51	2,3	22	95,5	43,1	100,0
Rennes	93	539	5,8	85	95,3	15,8	91,4
Rouen	25	92	3,7	25	96,0	27,2	100,0
Strasbourg	6	21	3,5	5	100,0	23,8	83,3
Toulouse	25	129	5,2	25	88,0	19,4	100,0
Versailles	33	99	3,0	33	97,0	33,3	100,0
Guadeloupe	10	44	4,4	10	100,0	22,7	100,0
Guyane	2	9	4,5	2	100,0	22,2	100,0
Martinique	3	13	4,3	3	100,0	23,1	100,0
La Réunion	9	61	6,8	9	100,0	14,8	100,0
Polynésie française	7	46	6,6	6	100,0	13,0	85,7
Total	**900**	**3 745**	**4,2**	**904**	**95,1**	**24,1**	**100,4**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Le nombre d'admis aux concours externes est supérieur au nombre de contrats grâce à un report de contrats non pourvus aux concours internes.

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM, Privé sous contrat.
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.

4. Les concours du second degré privé : l'offre diminue en 2021 dans les deux voies de recrutement

En 2021, 2 900 contrats sont ouverts aux concours de personnels enseignants du second degré dans l'enseignement privé sous contrat (1 250 pour les concours externes dont 34 pour le troisième concours, 1 650 pour les concours internes) (**Tableau 5.11**). Contrairement aux dernières sessions, le nombre de contrats diminue en 2021, de 7 % aux concours externes (Cafep), de 8 % aux concours internes (CAER) (**Figure 5.2**). En revanche, les candidats présents sont un peu plus nombreux, en moyenne de 3 et 5 %. Globalement, sur la période 2008-2021, les effectifs se réduisent de 13 %, deux fois moins que dans le public, alors que l'offre augmente de 27 % (2 points de moins que dans le public) (**Figure 5.3**). Le taux de candidature moyen aux concours enseignants du second degré privé est de 4,1 présents pour un contrat ouvert (3,6 en 2020, le plus bas depuis 2008).

Le taux de défection aux concours externes du secondaire est aussi élevé que dans le public, soit une évaporation de 47 % des inscrits à l'issue des épreuves écrites. Finalement, les 1 207 admissions aux concours externes représentent 11 % des inscriptions (13 % dans le public). Aux concours internes, le taux de défection est moins important dans le privé (31 %) que dans le public (41 %).
Contrairement aux corps du second degré public, l'entrée par voie externe est minoritaire : 44 % des admis proviennent des concours externes.

Le nombre de candidats déclarés admis sur liste principale diminue légèrement plus que l'offre dans chacune des voies de recrutement. Ainsi, les taux de couverture fléchissent en 2021 pour la plupart des concours. Aux concours externes, ils restent en moyenne plus élevés dans le privé (97 %) que dans le public (94 %).

En moyenne, 23 % des présents sont reçus (26 % en 2020). Les chances de succès aux concours internes restent plus fortes dans le privé que dans le public.

La proportion de femmes est légèrement plus élevée aux concours internes (65 %) qu'aux concours externes (62 %). Toutefois, leur part ne cesse de décroître dans chacune des voies de recrutement sur la période 2013-2021 (- 10 points pour l'externe, - 8 points pour l'interne) (**Figure 5.4**). Les femmes sont très nettement minoritaires parmi les admis au Capeps interne (33 % en 2021). Globalement, leurs taux de réussite sont plus élevés que ceux des hommes (**Figure 5.9**).

Entre 2013 et 2021, la moyenne d'âge des admis aux concours enseignants du second degré privé sous contrat est plus élevée de trois à quatre ans que celle des admis du public. Elle passe de 32,8 ans en 2013 à 34,9 ans en 2021 (**Tableau 5.3**). L'élévation de l'âge moyen est plus forte aux concours internes (+ 2,7 ans) qu'aux concours externes (+ 0,9 an).

Les résultats à l'agrégation par discipline
À l'agrégation interne de l'enseignement privé, le nombre de présents est quasiment identique (- 3 candidats en 2021 par rapport à 2020) tandis que le nombre d'admis baisse de 14 % et l'offre de 9 %. En moyenne dix candidats se sont présentés pour un contrat, le ratio reste comparable à celui du public (**Tableau 5.12**). Contrairement à la session précédente, les disciplines scientifiques redeviennent déficitaires en 2021, avec 15 % de contrats non pourvus, comme dans le public. Les taux de couverture s'améliorent de nouveau dans les sections professionnelles, seuls deux contrats sont restés vacants.

La part des femmes parmi les lauréats est plus forte à l'agrégation interne du privé (65 %) qu'à celle du public (61 %). Elles sont largement majoritaires aux agrégations de lettres modernes (95 %), d'économie et gestion (90 %), et d'anglais (88 %).

Les résultats aux Capes, Capet et CAPLP par discipline
Comme dans l'enseignement public pour les concours équivalents, mais dans une moindre mesure, la session 2021 n'a pas permis de pourvoir l'ensemble des contrats ouverts aux différents concours. Au Capes externe, le nombre de présents s'accroît de 3 % par rapport à 2020 alors que le nombre d'admis se réduit de 10 % et l'offre de 9 %. Ainsi, le taux de candidature augmente en 2021 : en moyenne quatre candidats se sont présentés pour un contrat, un ratio parmi les plus faibles des concours externes d'enseignants du second degré privé (**Tableau 5.13**). En 2021, 97 % des contrats sont pourvus au Capes externe contre 98 % en 2020, soit un déficit assez comparable au concours équivalent du public. Après une amélioration en 2020, le taux de couverture se dégrade en histoire et géographie, 86 % de contrats étant pourvus au lieu de 97 %. Au Capes externe de mathématiques, tous les contrats sont pourvus, contrairement au public.
Les difficultés de recrutement perdurent dans les disciplines d'enseignement général aux CAPLP externe et interne.

Aux concours externes, les femmes sont largement majoritaires aux Capes de langues (80 %) et de lettres modernes (79 %), contrairement au Capes de mathématiques (38 %). Dans les sections professionnelles, la proportion de femmes atteint 69 % des admis au CAPLP.

La part des femmes parmi les admis est plus élevée que celle des hommes aux concours internes dans la plupart des disciplines, sauf au Capeps.

Tableau 5.11 – Concours de recrutement de personnels enseignants du second degré privé sous contrat en 2021

	Contrats	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ contrats) (en %)
Capes	946	7 556	4 128	62,8	4,4	918	63,4	33,6	22,2	97,0
dont troisième concours	*34*	*572*	*256*	*63,7*	*7,5*	*34*	*55,9*	*1,2*	*13,3*	*100,0*
Capeps	62	707	512	31,8	8,3	62	43,5	2,3	12,1	100,0
Capet	54	1 027	455	54,9	8,4	49	63,3	1,8	10,8	90,7
CAPLP	188	1 747	750	58,0	4,0	178	63,5	6,5	23,7	94,7
Total concours externes/ Cafep (1)	**1 250**	**11 037**	**5 845**	**58,9**	**4,7**	**1 207**	**62,4**	**44,2**	**20,7**	**96,6**
dont troisième concours	*34*	*572*	*256*	*63,7*	*7,5*	*34*	*55,9*	*1,2*	*13,3*	*100,0*
Agrégation	155	2 548	1 571	62,2	10,1	144	64,6	5,3	9,2	92,9
Capes	1 036	4 076	2 910	69,0	2,8	963	70,0	35,3	33,1	93,0
Capeps	115	647	522	26,8	4,5	112	33,0	4,1	21,5	97,4
Capet	102	596	382	52,1	3,7	93	61,3	3,4	24,3	91,2
CAPLP	242	969	673	62,3	2,8	210	62,4	7,7	31,2	86,8
Total concours internes/ CAER (2)	**1 650**	**8 836**	**6 058**	**61,8**	**3,7**	**1 522**	**65,2**	**55,8**	**25,1**	**92,2**
Total	**2 900**	**19 873**	**11 903**	**60,4**	**4,1**	**2 729**	**63,9**	**100,0**	**22,9**	**94,1**

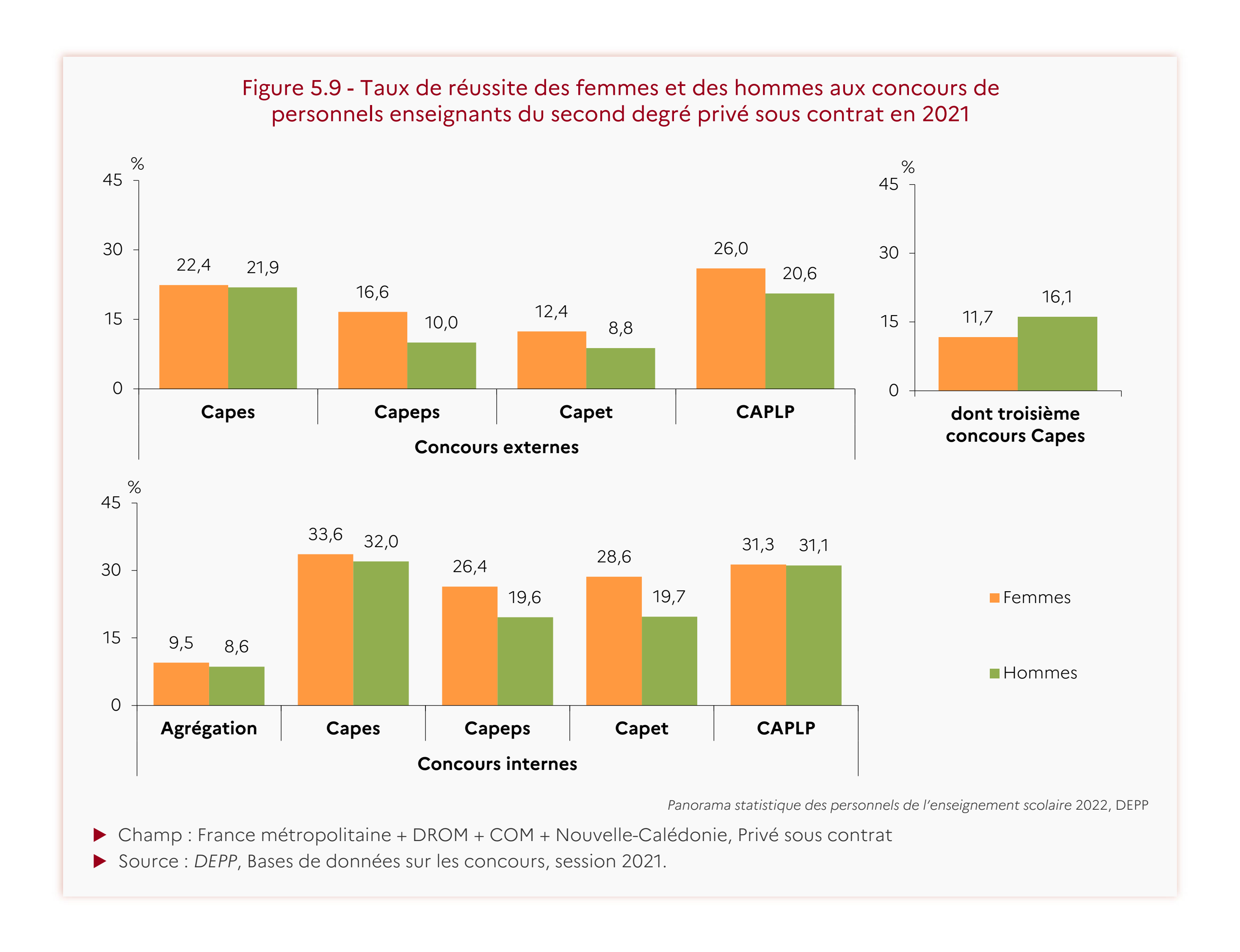
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Concours d'accès à des listes d'aptitude aux fonctions de maître dans les classes du second degré sous contrat correspondants aux concours externes et troisièmes concours de l'enseignement public.

(2) Concours d'accès aux échelles de rémunération d'enseignants correspondants aux différents concours internes de recrutement de l'enseignement public.

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat.
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.

Figure 5.9 - Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels enseignants du second degré privé sous contrat en 2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.

Tableau 5.12 – Nombre de contrats et de candidats à l'agrégation de l'enseignement privé sous contrat en 2021

	Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Disciplines scientifiques	**47**	**792**	**510**	**10,9**	**40**	**52,5**	**7,8**	**85,1**
dont : mathématiques	18	316	189	10,5	18	38,9	9,5	100,0
sciences de la vie, Terre et Univers	17	231	169	9,9	14	64,3	8,3	82,4
Disciplines littéraires et sciences humaines	**44**	**640**	**386**	**8,8**	**42**	**69,0**	**10,9**	**95,5**
dont : lettres modernes	19	264	170	8,9	19	94,7	11,2	100,0
histoire et géographie	10	174	96	9,6	9	55,6	9,4	90,0
Langues	**31**	**513**	**332**	**10,7**	**31**	**83,9**	**9,3**	**100,0**
dont : anglais	16	263	165	10,3	16	87,5	9,7	100,0
espagnol	11	185	130	11,8	11	81,8	8,5	100,0
Disciplines professionnelles	**18**	**235**	**126**	**7,0**	**16**	**68,8**	**12,7**	**88,9**
dont : économie et gestion	11	148	71	6,5	10	90,0	14,1	90,9
Disciplines artistiques	**4**	**110**	**60**	**15,0**	**4**	**75,0**	**6,7**	**100,0**
Éducation physique et sportive	**11**	**258**	**157**	**14,3**	**11**	**27,3**	**7,0**	**100,0**
Total	**155**	**2 548**	**1 571**	**10,1**	**144**	**64,6**	**9,2**	**92,9**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.

Tableau 5.13 – Nombre de contrats et de candidats aux Capes, Capet et CAPLP de l'enseignement privé sous contrat en 2021

		Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ contrats) (en %)
Capes, Capet, CAPLP externes (Cafep)	**Capes :**								
	Disciplines scientifiques	**346**	**2 556**	**1 353**	**3,9**	**345**	**46,7**	**25,5**	**99,7**
	dont : mathématiques	*202*	*1 206*	*607*	*3,0*	*202*	*38,1*	*33,3*	*100,0*
	physique-chimie	*74*	*513*	*266*	*3,6*	*74*	*48,6*	*27,8*	*100,0*
	Disciplines littéraires et sciences humaines	**304**	**2 488**	**1 282**	**4,2**	**280**	**66,4**	**21,8**	**92,1**
	dont : lettres modernes	*135*	*787*	*397*	*2,9*	*135*	*78,5*	*34,0*	*100,0*
	histoire et géographie	*94*	*947*	*514*	*5,5*	*81*	*49,4*	*15,8*	*86,2*
	Langues	**272**	**2 179**	**1 306**	**4,8**	**269**	**80,3**	**20,6**	**98,9**
	dont : anglais	*169*	*1 122*	*689*	*4,1*	*169*	*82,2*	*24,5*	*100,0*
	espagnol	*56*	*757*	*459*	*8,2*	*56*	*75,0*	*12,2*	*100,0*
	Disciplines artistiques	**24**	**333**	**187**	**7,8**	**24**	**79,2**	**12,8**	**100,0**
	Total Capes (1)	**946**	**7 556**	**4 128**	**4,4**	**918**	**63,4**	**22,2**	**97,0**
	Capeps	**62**	**707**	**512**	**8,3**	**62**	**43,5**	**12,1**	**100,0**
	Capet	**54**	**1 027**	**455**	**8,4**	**49**	**63,3**	**10,8**	**90,7**
	dont : économie et gestion	*23*	*595*	*269*	*11,7*	*23*	*69,6*	*8,6*	*100,0*
	sciences industrielles de l'ingénieur	*14*	*226*	*113*	*8,1*	*13*	*15,4*	*11,5*	*92,9*
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	**82**	**736**	**279**	**3,4**	**79**	**57,0**	**28,3**	**96,3**
	dont : mathématiques-physique chimie	*36*	*263*	*114*	*3,2*	*36*	*47,2*	*31,6*	*100,0*
	lettres-histoire et géographie	*24*	*235*	*82*	*3,4*	*22*	*50,0*	*26,8*	*91,7*
	Disciplines professionnelles	**106**	**1 011**	**471**	**4,4**	**99**	**68,7**	**21,0**	**93,4**
	dont : économie et gestion	*16*	*385*	*163*	*10,2*	*16*	*93,8*	*9,8*	*100,0*
	sciences et techniques médico-sociales	*16*	*125*	*56*	*3,5*	*16*	*100,0*	*28,6*	*100,0*
	Total CAPLP	**188**	**1 747**	**750**	**4,0**	**178**	**63,5**	**23,7**	**94,7**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Le troisième concours est comptabilisé avec le concours externe.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Privé sous contrat

▶ Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.

Tableau 5.13 – (suite)

		Contrats	Inscrits	Présents	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/contrats) (en %)
Capes, Capet, CAPLP internes (CAER)	**Capes :**								
	Disciplines scientifiques	**386**	**1 096**	**783**	**2,0**	**383**	**58,0**	**48,9**	**99,2**
	dont : mathématiques	*180*	*449*	*310*	*1,7*	*177*	*55,4*	*57,1*	*98,3*
	physique-chimie	*96*	*329*	*235*	*2,4*	*96*	*53,1*	*40,9*	*100,0*
	Disciplines littéraires et sciences humaines	**343**	**1 659**	**1 116**	**3,3**	**275**	**73,1**	**24,6**	**80,2**
	dont : lettres modernes	*126*	*549*	*391*	*3,1*	*126*	*88,9*	*32,2*	*100,0*
	histoire et géographie	*129*	*793*	*533*	*4,1*	*80*	*58,8*	*15,0*	*62,0*
	Langues	**255**	**1 075**	**838**	**3,3**	**253**	**83,4**	**30,2**	**99,2**
	dont : anglais	*156*	*463*	*353*	*2,3*	*154*	*82,5*	*43,6*	*98,7*
	espagnol	*62*	*465*	*375*	*6,0*	*62*	*90,3*	*16,5*	*100,0*
	Disciplines artistiques	**52**	**246**	**173**	**3,3**	**52**	**76,9**	**30,1**	**100,0**
	Total Capes	**1 036**	**4 076**	**2 910**	**2,8**	**963**	**70,0**	**33,1**	**93,0**
	Capeps	**115**	**647**	**522**	**4,5**	**112**	**33,0**	**21,5**	**97,4**
	Capet	**102**	**596**	**382**	**3,7**	**93**	**61,3**	**24,3**	**91,2**
	dont : économie et gestion	*50*	*337*	*212*	*4,2*	*43*	*72,1*	*20,3*	*86,0*
	sciences industrielles de l'ingénieur	*35*	*184*	*119*	*3,4*	*33*	*36,4*	*27,7*	*94,3*
	CAPLP :								
	Disciplines d'enseignement général	**117**	**368**	**234**	**2,0**	**91**	**60,4**	**38,9**	**77,8**
	dont : mathématiques-physique chimie	*41*	*105*	*64*	*1,6*	*31*	*32,3*	*48,4*	*75,6*
	lettres-histoire et géographie	*40*	*148*	*96*	*2,4*	*30*	*63,3*	*31,3*	*75,0*
	Disciplines professionnelles	**125**	**601**	**439**	**3,5**	**119**	**63,9**	**27,1**	**95,2**
	dont : économie et gestion	*18*	*210*	*151*	*8,4*	*18*	*66,7*	*11,9*	*100,0*
	sciences et techniques médico-sociales	*29*	*82*	*62*	*2,1*	*29*	*96,6*	*46,8*	*100,0*
	Total CAPLP	**242**	**969**	**673**	**2,8**	**210**	**62,4**	**31,2**	**86,8**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

C. LES RÉSULTATS AUX CONCOURS DE PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

1. Les concours de personnels d'encadrement et de vie scolaire

Les concours internes de personnels de direction et d'inspection

Au concours de recrutement de personnels de direction, 560 postes sont offerts à la session 2021 (600 en 2020), soit l'offre la plus basse depuis 2008 (**Tableau 5.14**). Tous les postes sont pourvus pour la treizième session consécutive.

Au concours de recrutement d'inspecteurs de l'éducation nationale (IEN), 125 postes sont offerts au lieu de 115 à la session précédente. À l'issue de l'épreuve d'admission, un poste n'est pas pourvu dans la spécialité sciences et techniques industrielles. Le taux de réussite s'échelonne de 8 % à 24 % selon la spécialité. Au concours d'inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR), 105 postes sont offerts contre 110 en 2020. Le taux de couverture s'améliore (+ 12 points), en raison du recul de l'offre et de la hausse du nombre de candidats admis. Ainsi, quinze postes sont restés vacants (vingt-neuf en 2020). Le taux de réussite moyen reste plus élevé pour les IA-IPR (34 %) que pour les IEN (19 %) et les personnels de direction (18 %). Il varie de 13 % à 54 %, selon la spécialité. Entre 2020 et 2021, ce taux est globalement stable pour les concours d'inspection tandis qu'il décroît pour le concours de direction.

La baisse de l'offre de postes aux concours de personnels de direction, amorcée en 2009, se poursuit en 2021 alors qu'aux concours d'inspection, l'offre augmente depuis 2020 après plusieurs années de stabilité. Entre 2020 et 2021, le nombre de candidats présents progresse de 1 % au concours de direction et de 11 % au concours d'inspection, inversant la tendance observée depuis 2011 (**Figure 5.10**). En 2021, le volume de candidats présents aux différents concours est inférieur de 8 % à celui de la session 2008. Les taux de candidature sont comparables à ceux de 2020, avec cinq présents pour un poste au concours de direction, quatre aux concours d'inspection (comme en 2008).

La présence des femmes se renforce en 2021 au concours d'IA-IPR, contrairement aux deux autres concours d'encadrement. Leur part parmi les admis varie de 66 % pour les IEN à 64 % pour les emplois de direction et 60 % pour les IA-IPR. La féminisation de ces corps se confirme. Sur les neuf dernières années, la part des femmes progresse de 8 points parmi les admis au concours de direction, de 19 points aux concours d'inspection (+ 24 points pour les IEN, + 11 points pour les IA-IPR) (**Tableau 5.2 et Figure 5.11**). Sur toute la période, les femmes obtiennent un meilleur taux de réussite que les hommes au concours de direction. En 2021, les taux de réussite sont en faveur des femmes pour chacun des corps (**Figure 5.12**).

Les concours de conseillers principaux d'éducation et de psychologues

En 2021, 340 postes de conseillers principaux d'éducation (CPE) sont ouverts (270 au concours externe et 70 au concours interne) comme en 2020 (**Tableau 5.15 et Figure 5.13**). Les concours conservent un caractère très sélectif : 10 % des candidats présents sont déclarés admis à l'externe, 4 % à l'interne.

Aux concours de psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN), 210 postes sont offerts en 2021, 170 au concours externe (10 postes de plus qu'en 2020) et 40 au concours interne. 37 % des présents sont admis à l'externe (33 % en 2020) et 23 % à l'interne (22 % en 2020).

Le taux de défection à l'écrit est important. En 2021, environ la moitié des inscrits renonce à se présenter à un concours externe avant la première épreuve écrite. Les 440 admis aux concours externes représentent 7 % des inscrits en 2021 (6 % en 2020).

Tous les postes ont été pourvus aux concours de personnels de vie scolaire, comme les années précédentes, à l'exception du concours interne de psychologues.

Les présents sont plus nombreux en 2021 aux concours de CPE après un recul constant depuis 2017. En revanche, le nombre de présents aux concours de psychologues baisse depuis 2018 (**Figure 5.14**). Globalement, le taux de candidature aux concours de CPE oscille entre treize et quatorze présents pour un poste sur les sept dernières années. Il continue de reculer aux concours de psychologues atteignant son plus bas niveau en 2021 (trois présents pour un poste). Par rapport à 2008, il y a deux fois moins de présents pour un poste aux concours de CPE, trois fois et demie moins pour les psychologues.

Les femmes représentent 85 % des admis aux concours de personnels de vie scolaire, pour 76 % de présentes. La proportion de femmes reste plus forte aux concours de psychologues. Depuis la session 2014, la part des femmes parmi les lauréats des

concours externes reste proche de 80 % pour les CPE ; elle est supérieure à 90 % pour les psychologues, à l'exception de 2015 (86 %) (**Figure 5.15**). Les femmes ont également un taux de réussite plus élevé que les hommes au cours des neuf dernières années (**Tableau 5.2 et Figure 5.16**).

Tableau 5.14 - Concours de recrutement de personnels de direction et d'inspection en 2021

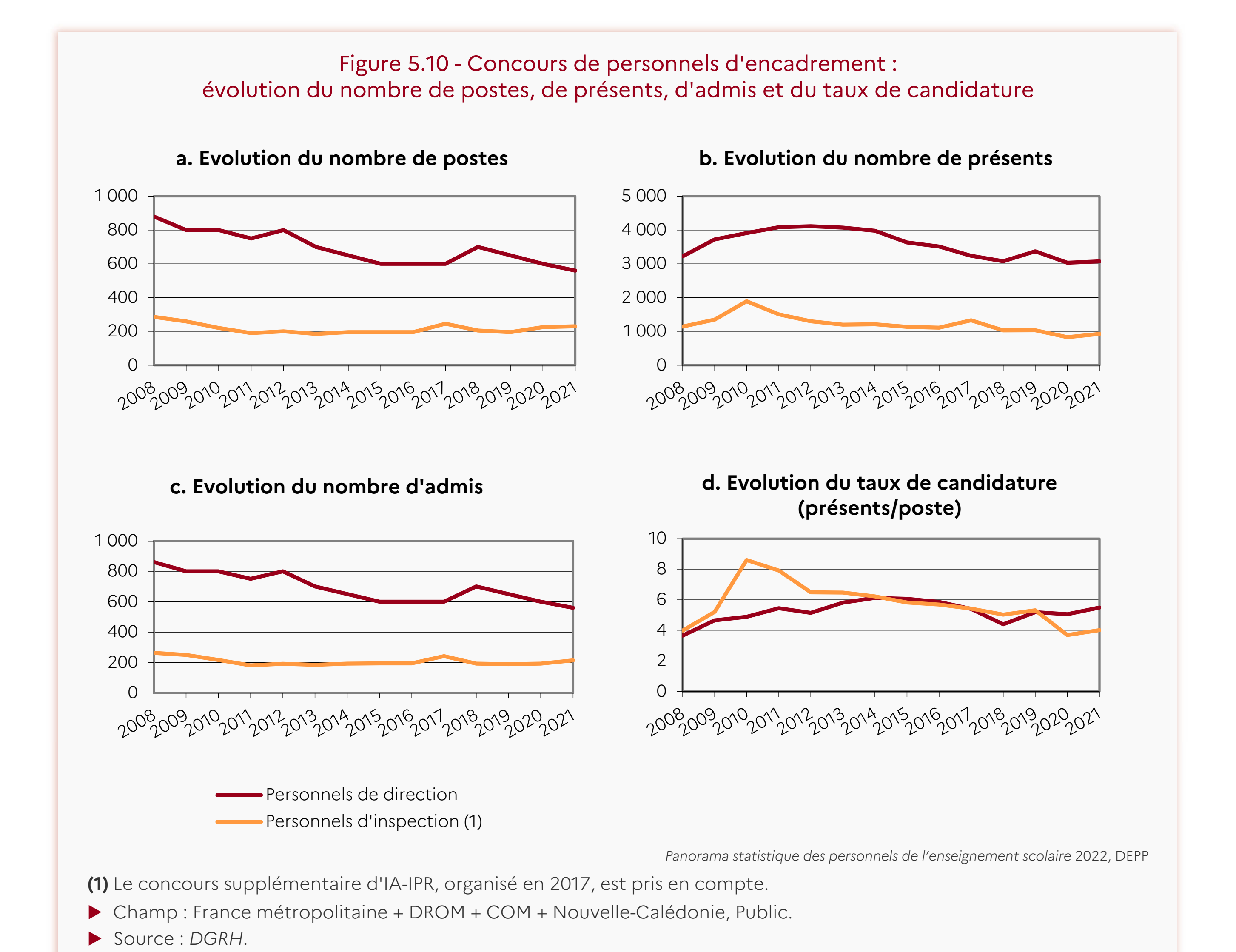
	Postes	Présents (1)	Femmes (en %)	Taux de candidature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/ présents) (en %)	Taux de couverture (admis/ postes) (en %)
Personnels de direction	**560**	**3 073**	**61,5**	**5,5**	**560**	**63,8**	**18,2**	**100,0**
Inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN)								
Enseignement du premier degré	88	430	69,5	4,9	88	63,6	20,5	100,0
Information et orientation	9	49	61,2	5,4	9	77,8	18,4	100,0
Enseignement général	**13**	**68**	**55,9**	**5,2**	**13**	**69,2**	**19,1**	**100,0**
Lettres-langues vivantes	5	22	81,8	4,4	5	80,0	22,7	100,0
Lettres-histoire géographie	4	26	50,0	6,5	4	50,0	15,4	100,0
Mathématiques-physique chimie	4	20	35,0	5,0	4	75,0	20,0	100,0
Enseignement technique	**15**	**113**	**52,2**	**7,5**	**14**	**71,4**	**12,4**	**93,3**
Économie et gestion	3	36	75,0	12,0	3	100,0	8,3	100,0
Sciences biologiques et sciences sociales appliquées	6	25	92,0	4,2	6	100,0	24,0	100,0
Sciences et techniques industrielles	6	52	17,3	8,7	5	20,0	9,6	83,3
Total IEN	**125**	**660**	**64,5**	**5,3**	**124**	**66,1**	**18,8**	**99,2**
Inspecteurs d'académie-inspecteurs pédagogiques régionaux (IA-IPR)								
Allemand	1	4	50,0	4,0	1	100,0	25,0	100,0
Anglais	11	11	63,6	1,0	9	66,7	81,8	81,8
Biotechnologies génie biologique	3	3	100,0	1,0	1	100,0	33,3	33,3
Économie et gestion	6	13	61,5	2,2	6	66,7	46,2	100,0
Éducation musicale	3	5	20,0	1,7	2	50,0	40,0	66,7
Éducation physique et sportive	8	18	33,3	2,3	8	37,5	44,4	100,0
Espagnol	4	4	25,0	1,0	2	50,0	50,0	50,0
Établissements et vie scolaire	13	97	57,7	7,5	13	76,9	13,4	100,0
Histoire-géographie	9	22	54,5	2,4	9	55,6	40,9	100,0
Lettres	14	32	78,1	2,3	13	84,6	40,6	92,9
Mathématiques	13	21	38,1	1,6	10	60,0	47,6	76,9
Physique chimie	9	13	30,8	1,4	7	28,6	53,8	77,8
Sciences de la vie et de la Terre	6	13	53,8	2,2	6	33,3	46,2	100,0
Sciences et techniques industrielles	5	7	14,3	1,4	3	33,3	42,9	60,0
Total IA-IPR	**105**	**263**	**53,6**	**2,5**	**90**	**60,0**	**34,2**	**85,7**
Total direction et inspection	**790**	**3 996**	**61,5**	**5,1**	**774**	**63,7**	**19,4**	**98,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Candidats qui se sont présentés à l'épreuve d'admissibilité au concours de direction, ou candidats dont le dossier de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP) est examiné dans le cadre de l'épreuve d'admissibilité aux concours d'inspection.

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.
- Source : *DGRH*, session 2021.

Figure 5.10 - Concours de personnels d'encadrement :
évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

▶ Source : *DGRH*.

Figure 5.11 - Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours internes de personnels d'encadrement

%
75
65
55
45
35
2013 2014 2015 2016 2017 2018 2019 2020 2021
Personnels de direction
IEN
IA-IPR (1)

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public
- Source : *DGRH*.

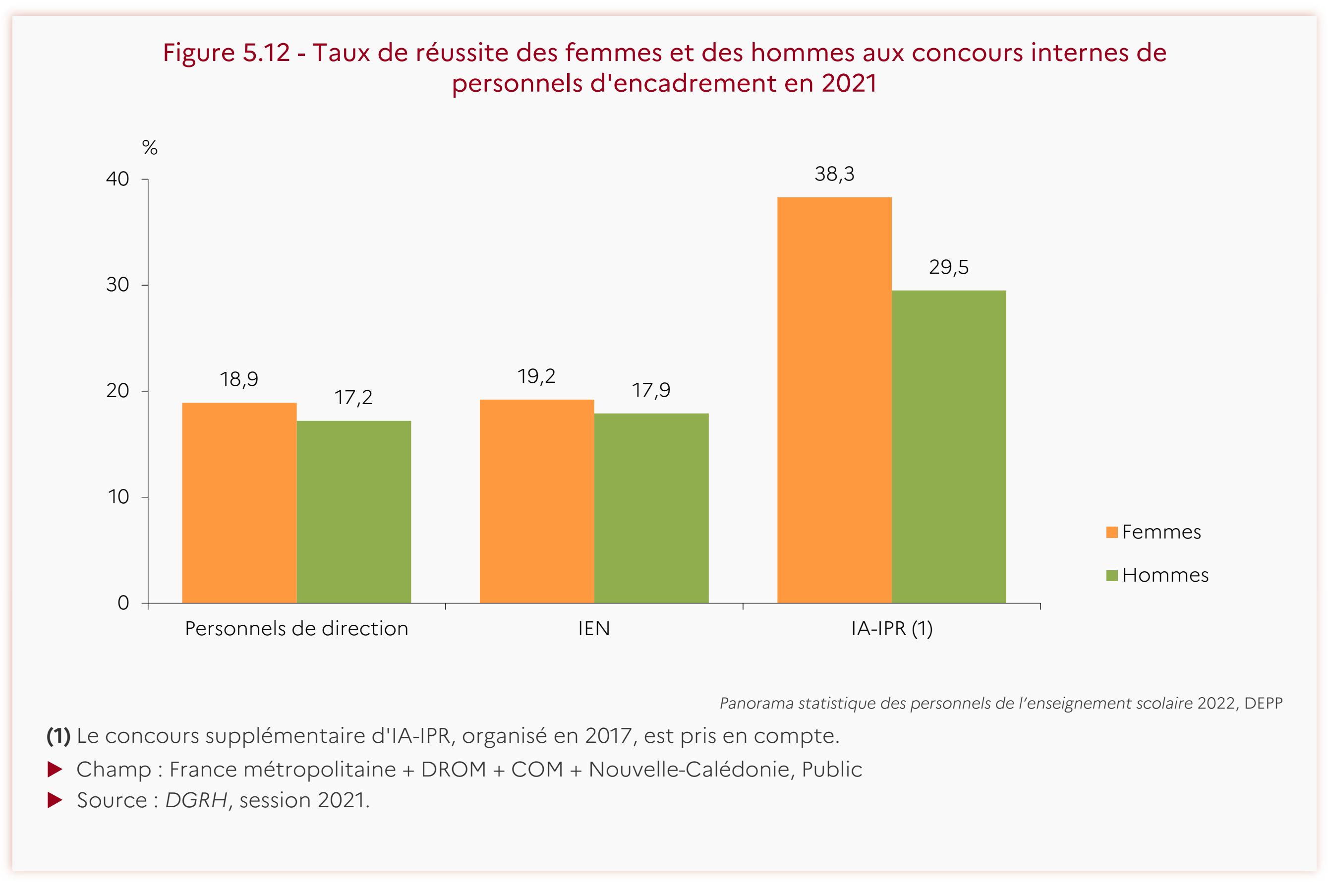


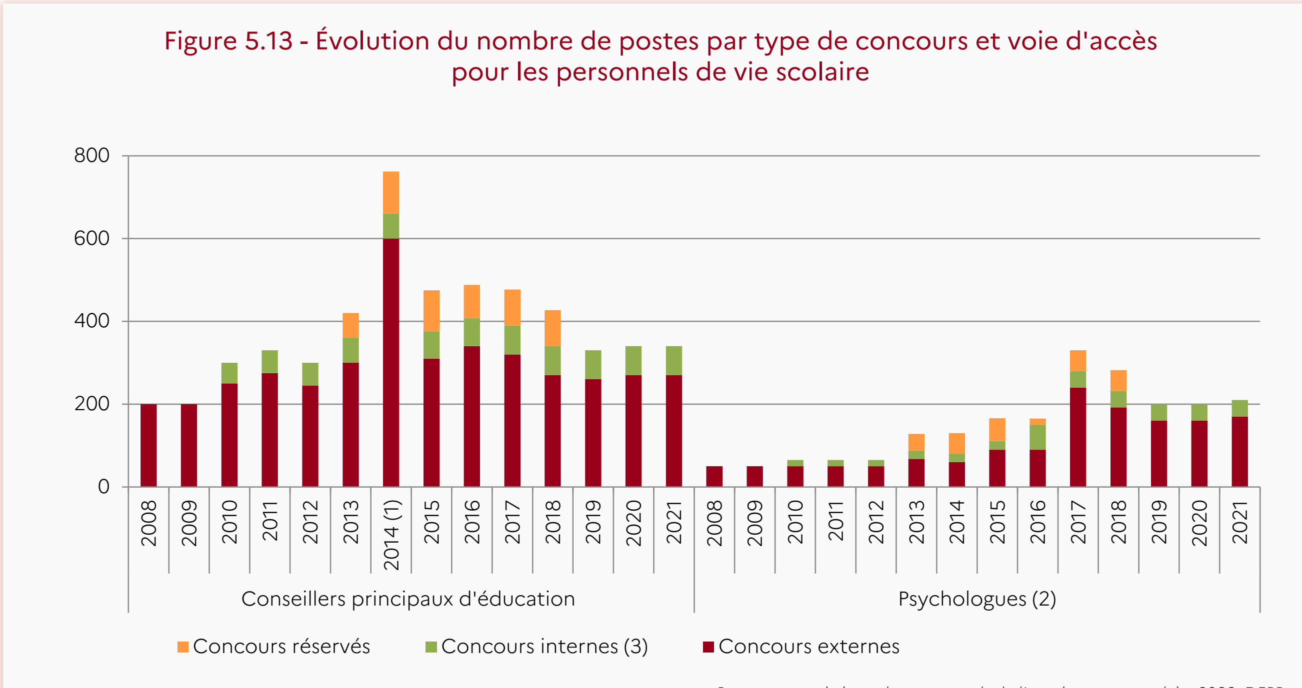
Figure 5.12 - Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours internes de personnels d'encadrement en 2021

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Le concours supplémentaire d'IA-IPR, organisé en 2017, est pris en compte.

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public
- Source : *DGRH*, session 2021.

Figure 5.13 - Évolution du nombre de postes par type de concours et voie d'accès pour les personnels de vie scolaire



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré, de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation psychologues (COP) ne concernaient que le second degré ; les psychologues du premier degré avaient le statut des professeurs des écoles.

(3) Les concours internes de conseillers principaux d'éducation et de psychologues ont été gelés de 2007 à 2009.

▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

▶ Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours.

Tableau 5.15 – Concours de recrutement de personnels de vie scolaire du second degré public en 2021

	Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Ensemble des admis (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Conseillers principaux d'éducation (CPE)	270	5 192	2 677	76,4	9,9	270	80,7	49,2	10,1	100,0
Psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) (1)	170	935	454	90,1	2,7	170	93,5	31,0	37,4	100,0
Total concours externes	**440**	**6 127**	**3 131**	**78,4**	**7,1**	**440**	**85,7**	**80,2**	**14,1**	**100,0**
Conseillers principaux d'éducation (CPE)	70	3 009	1 722	70,2	24,6	70	74,3	12,7	4,1	100,0
Psychologues de l'Éducation nationale (PsyEN) (1)	40	310	172	90,7	4,3	39	92,3	7,1	22,7	97,5
Total concours internes	**110**	**3 319**	**1 894**	**72,1**	**17,2**	**109**	**80,7**	**19,8**	**5,8**	**99,1**
Total	**550**	**9 446**	**5 025**	**76,0**	**9,1**	**549**	**84,7**	**100,0**	**10,9**	**99,8**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) À partir de 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation psychologues (COP) ne concernaient que le second degré ; les psychologues du premier degré avaient le statut des professeurs des écoles.

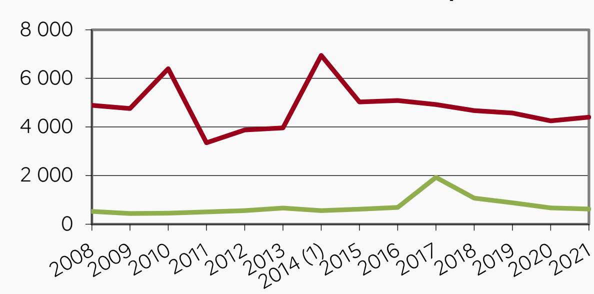
▶ Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.

▶ Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.

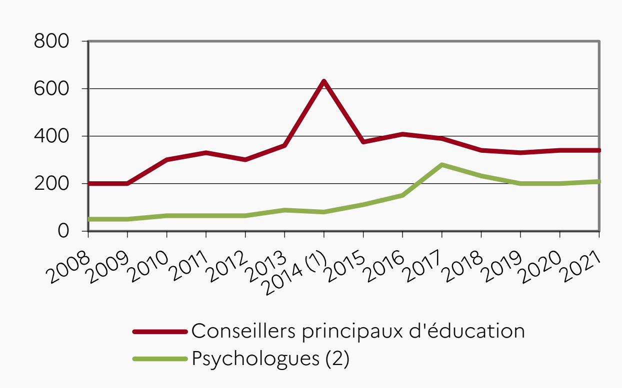
Figure 5.14 - Concours externes et internes de personnels de vie scolaire : évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature

a. Evolution du nombre de postes

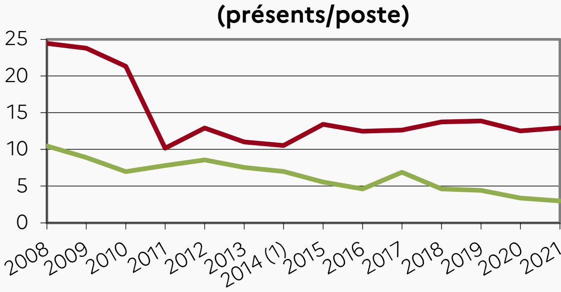
b. Evolution du nombre de présents



c. Evolution du nombre d'admis



d. Evolution du taux de candidature (présents/poste)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

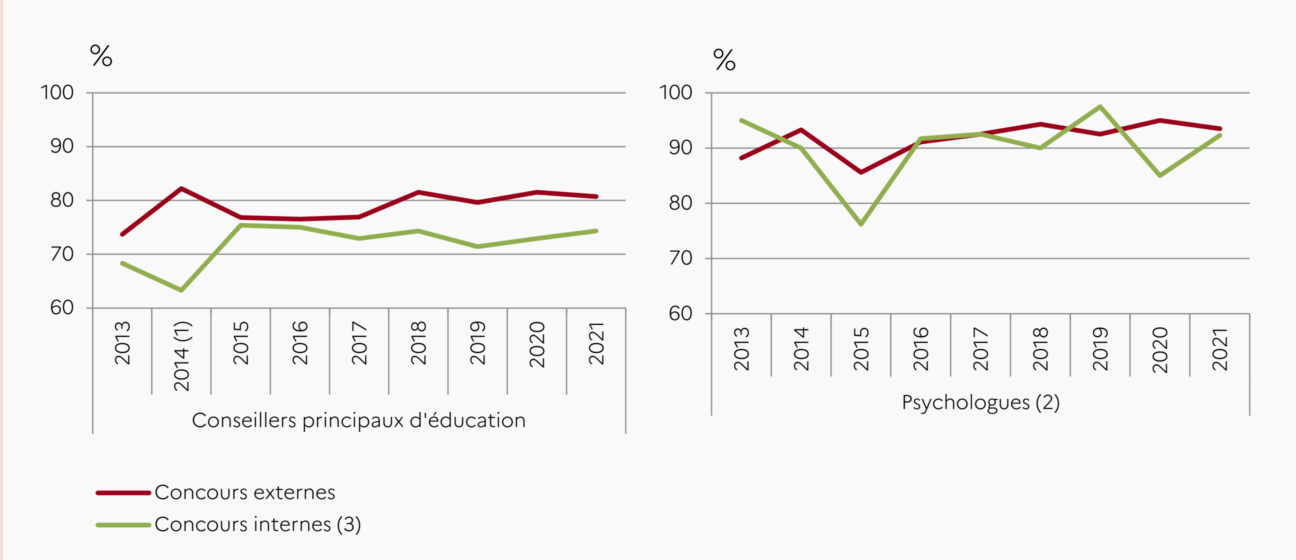
(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré et de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation psychologues (COP) ne concernaient que le second degré ; les psychologues du premier degré avaient le statut des professeurs des écoles.

- Note : les concours internes de conseillers principaux d'éducation et de psychologues ont été gelés de 2007 à 2009.
- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours.



Figure 5.15 - Évolution de la part de femmes parmi les lauréats des concours externes et internes de personnels de vie scolaire



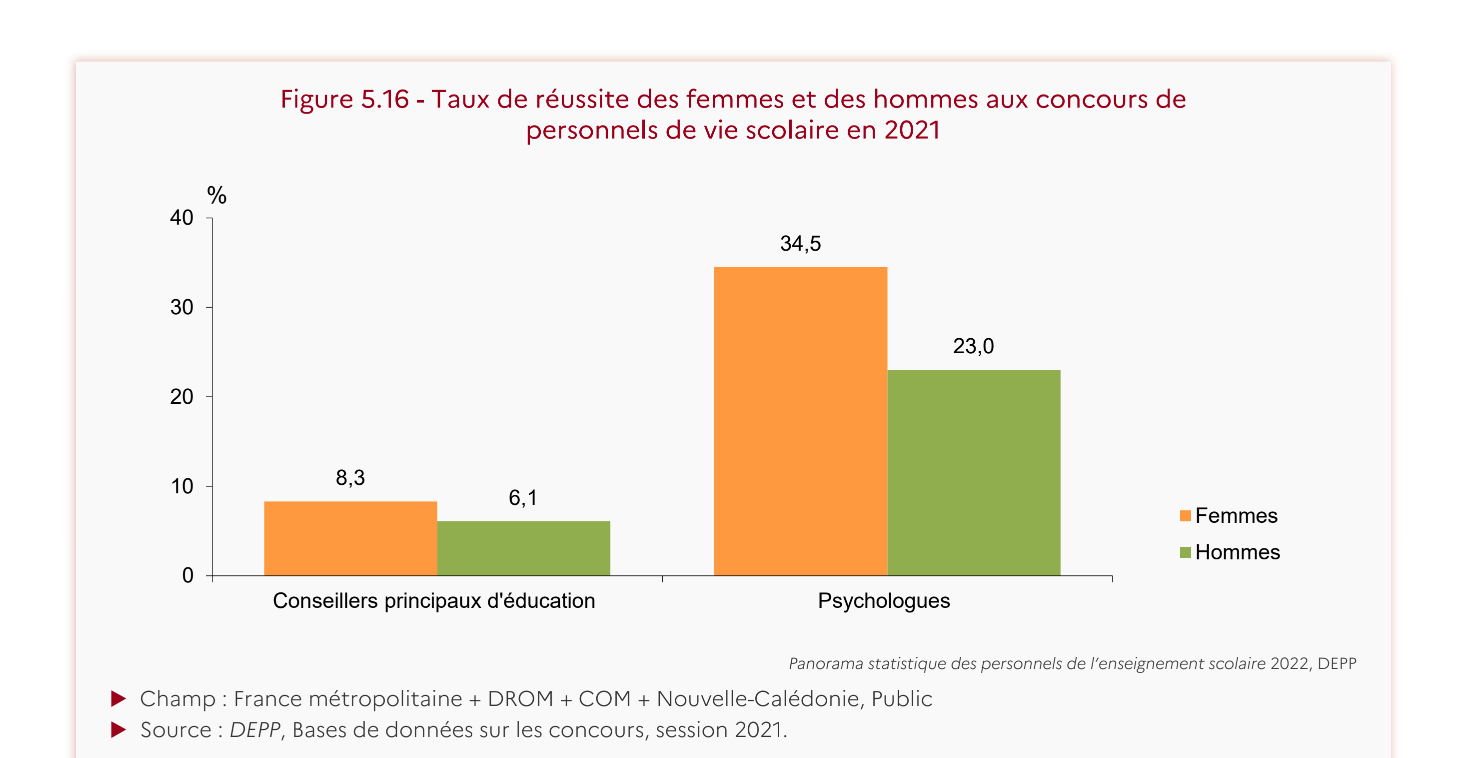
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La session exceptionnelle est prise en compte.

(2) En 2017, un nouveau corps unique de psychologues a été créé. Il rassemble les métiers de psychologue scolaire dans le premier degré, de conseiller d'orientation-psychologue et directeur de centre d'information et d'orientation dans le second degré. Jusqu'en 2016, les concours de conseillers d'orientation psychologues (COP) ne concernaient que le second degré ; les psychologues du premier degré avaient le statut des professeurs des écoles.

(3) Les concours internes de conseillers principaux d'éducation et de psychologues ont été gelés de 2007 à 2009.

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours.



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021.

2. Les concours de personnels ASS : augmentation sensible du volume de postes ouverts aux concours de la filière administrative

Les recrutements par concours
À la session 2021, 3 476 postes sont ouverts aux concours de recrutement de personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) (1 951 aux concours externes, 1 525 aux concours internes), soit une hausse moyenne de 22 % par rapport à 2020 (+ 619 postes). 85 % des postes sont destinés à la filière administrative (**Tableau 5.16**). L'offre de postes est en forte augmentation aux concours externe et interne de secrétaire administratif de classe normale (+ 426 postes) et pour le recrutement externe d'adjoint administratif (+ 199 postes). Le volume global de postes atteint ainsi son plus haut niveau depuis 2008, après avoir fluctué autour de 3 000 les quatre dernières sessions (**Figure 5.17**). Simultanément, le nombre de présents repart à la hausse (+ 9 % entre 2020 et 2021), et les effectifs sont supérieurs de 13 % à ceux de 2008 (**Figure 5.18**).
Comme chaque année, de nombreux inscrits renoncent à se présenter aux épreuves écrites. Dans la filière administrative, le taux de défection, légèrement inférieur à la session précédente, est de 52 % aux concours externes, 39 % aux concours internes. Ce quotient décroît nettement en 2021 au concours de médecin, passant de 47 % à 33 %.

Le taux de candidature moyen, avec 10,6 candidats présents pour un poste, se situe au niveau le plus bas au cours des quatorze dernières années, comparable à celui de 2009. Ce taux est très différent selon la filière et le corps : il reste plus élevé dans chacune des deux voies de recrutement dans la filière administrative, assez épargnée par la crise du recrutement. En revanche, les faibles ratios de présents par poste dans certains concours de la filière sociale et de santé expliquent en partie les difficultés persistantes de recrutement. Si le concours de médecin peine encore en 2021 à asseoir son attractivité, avec à peine plus d'un candidat présent pour deux postes, le taux de couverture s'améliore, passant de 33 % à 54 % de postes pourvus. Le taux des admis par rapport aux postes s'est lui aussi amélioré au concours interne d'assistant de service social avec 26 % de postes couverts, au lieu de 24 % en 2020.

La très grande majorité des candidats sont des femmes, particulièrement dans les métiers de la filière sociale et de santé où elles représentent en moyenne 95 % des admis. Malgré un léger recul, la proportion de femmes demeure plus élevée aux concours internes (entre 86 % et 90 % toutes filières confondues depuis 2013). Aux concours externes, elle a augmenté en 2020 et se situe depuis autour de 83 %, toutes filières confondues (**Figure 5.19**). Les écarts de réussite selon le sexe sont assez comparables dans la filière administrative, mais sont en faveur des femmes dans la filière sociale et de santé (**Figure 5.20**).

Les recrutements par le Pacte
L'enquête, effectuée auprès des académies par la direction générale des ressources humaines sur les recrutements opérés en 2020, indique que 18 adjoints administratifs de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur ont été recrutés par la voie du dispositif Pacte (Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État). Le nombre de postes offerts au titre de la campagne 2020 s'élevait à 34 pour le périmètre de l'enseignement scolaire. Ce dispositif a été mis en place à partir de 2006 et ses critères d'éligibilité élargis à partir de 2018. Ce mode de recrutement est ouvert aux jeunes âgés de 28 ans au plus, sans diplôme ni qualification professionnelle ou dont le niveau de qualification est inférieur au baccalauréat, ainsi qu'aux personnes en situation de chômage de longue durée, âgées de 45 ans ou plus, et bénéficiaires du revenu de solidarité active et autres allocations. Le Pacte permet d'être recruté sur des emplois de catégorie C par un contrat de droit public, de 12 à 24 mois, alternant une formation et une activité professionnelle. Aux termes du contrat, l'intéressé est titularisé sous réserve d'une vérification d'aptitude. Pour 2021, le nombre de postes offerts s'élève à 23 pour le périmètre de l'enseignement scolaire.

Tableau 5.16 - Nombre de postes et de candidats aux concours de personnels ASS en 2021

		Postes	Inscrits	Présents	Femmes (en %)	Taux de candi-dature	Admis	Femmes (en %)	Taux de réussite (admis/présents) (en %)	Taux de couverture (admis/postes) (en %)
Concours externes	Attaché d'administration (1)									
	Secrétaire administratif de classe normale (2)	840	18 645	8 169	82,5	9,7	840	81,3	10,3	100,0
	Secrétaire administratif de classe supérieure (3)	38	1 612	390	81,8	10,3	37	78,4	9,5	97,4
	Adjoint administratif principal de 2e classe (2)	637	16 489	8 972	82,1	14,1	637	78,3	7,1	100,0
	Total filière administrative	**1 515**	**36 746**	**17 531**	**82,2**	**11,6**	**1 514**	**80,0**	**8,6**	**99,9**
	Médecin (4)	52	48	32	84,4	0,6	28	85,7	87,5	53,8
	Assistant de service social	94	930	390	93,6	4,1	84	94,0	21,5	89,4
	Infirmier (5)	290	2 974	1 835	94,6	6,3	274	97,4	14,9	94,5
	Total filière sociale et de santé	**436**	**3 952**	**2 257**	**94,3**	**5,2**	**386**	**95,9**	**17,1**	**88,5**
	Total concours externes	**1 951**	**40 698**	**19 788**	**83,6**	**10,1**	**1 900**	**83,2**	**9,6**	**97,4**
Concours internes	Attaché d'administration	91	4 828	3 005	81,4	33,0	90	84,4	3,0	98,9
	Secrétaire administratif de classe normale (2)(3)	865	13 969	8 337	87,2	9,6	836	86,7	10,0	96,6
	Secrétaire administratif de classe supérieure (3)	51	1 975	802	89,0	15,7	50	92,0	6,2	98,0
	Adjoint administratif principal de 2e classe (2)	449	7 079	4 732	89,3	10,5	449	91,1	9,5	100,0
	Total filière administrative	**1 456**	**27 851**	**16 876**	**86,8**	**11,6**	**1 425**	**88,1**	**8,4**	**97,9**
	Conseiller technique de service social (6)	22	168	70	97,1	3,2	22	95,5	31,4	100,0
	Assistant de service social	47	110	40	77,5	0,9	12	83,3	30,0	25,5
	Total filière sociale et de santé	**69**	**278**	**110**	**90,0**	**1,6**	**34**	**91,2**	**30,9**	**49,3**
	Total concours internes	**1 525**	**28 129**	**16 986**	**86,8**	**11,1**	**1 459**	**88,2**	**8,6**	**95,7**
Total		**3 476**	**68 827**	**36 774**	**85,1**	**10,6**	**3 359**	**85,4**	**9,1**	**96,6**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Le recrutement externe d'attaché d'administration se fait par la voie des instituts régionaux d'administration (IRA).

(2) Depuis la session 2012, les concours de secrétaire administratif de classe normale et d'adjoint administratif sont des concours interministériels.

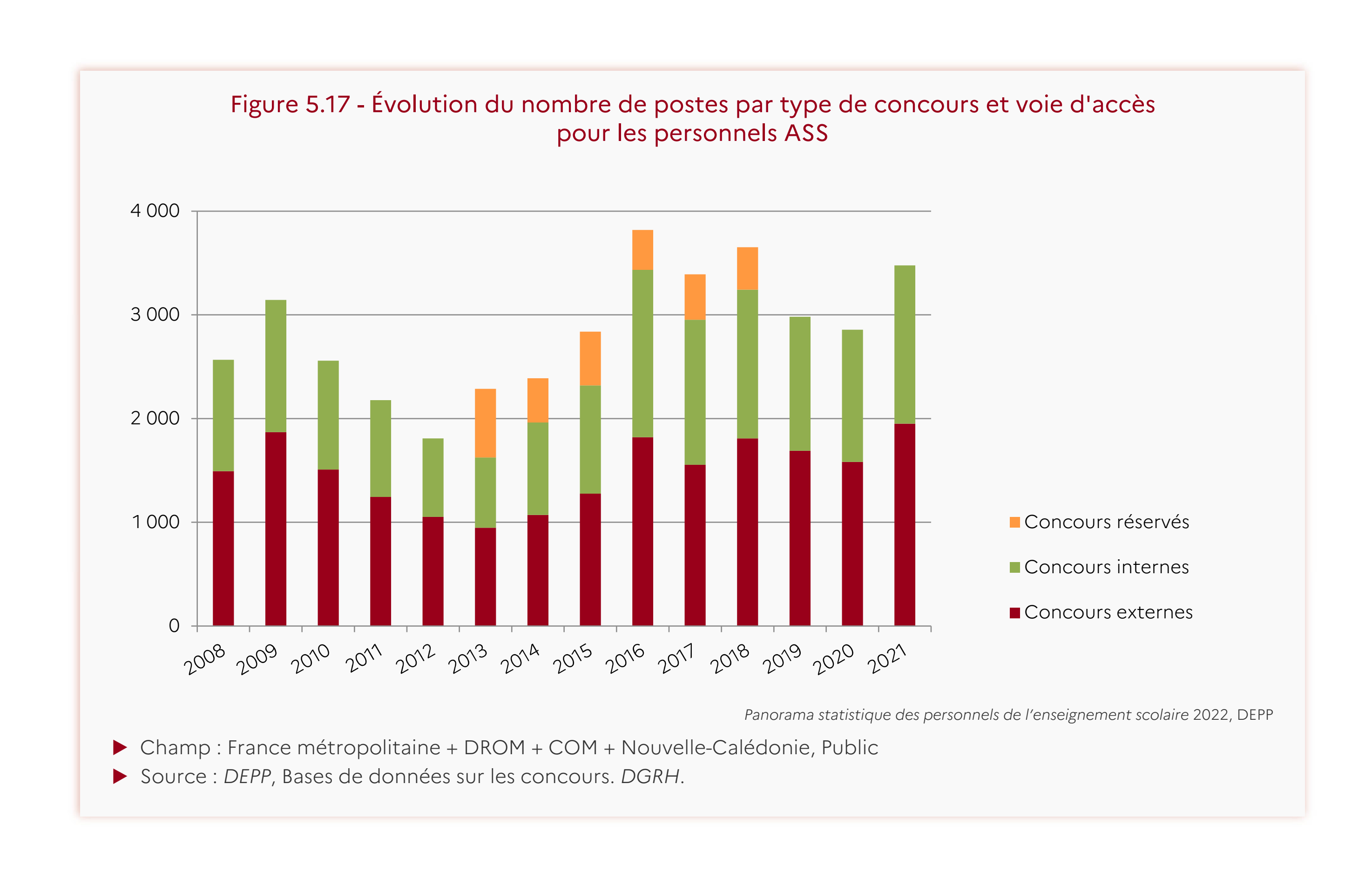
(3) Y compris administration centrale.

(4) Depuis la session 2009, le concours de médecin est un concours unique sur titres et travaux comptabilisé dans les concours externes.

(5) Depuis la session 2004, le concours d'infirmier est un concours unique comptabilisé dans les concours externes.

(6) Le concours unique de conseiller technique de service social est comptabilisé dans les concours internes.

- Note : à compter du 1er janvier 2017, la structure des corps de catégorie C est modifiée. Les adjoints administratifs de 1re classe sont intégrés dans le grade d'adjoint administratif principal de 2e classe.
- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public.
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021. *DGRH*.



- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours. *DGRH*.

Figure 5.18 - Concours externes et internes de personnels ASS :
évolution du nombre de postes, de présents, d'admis et du taux de candidature

a. Evolution du nombre de postes

b. Evolution du nombre de présents

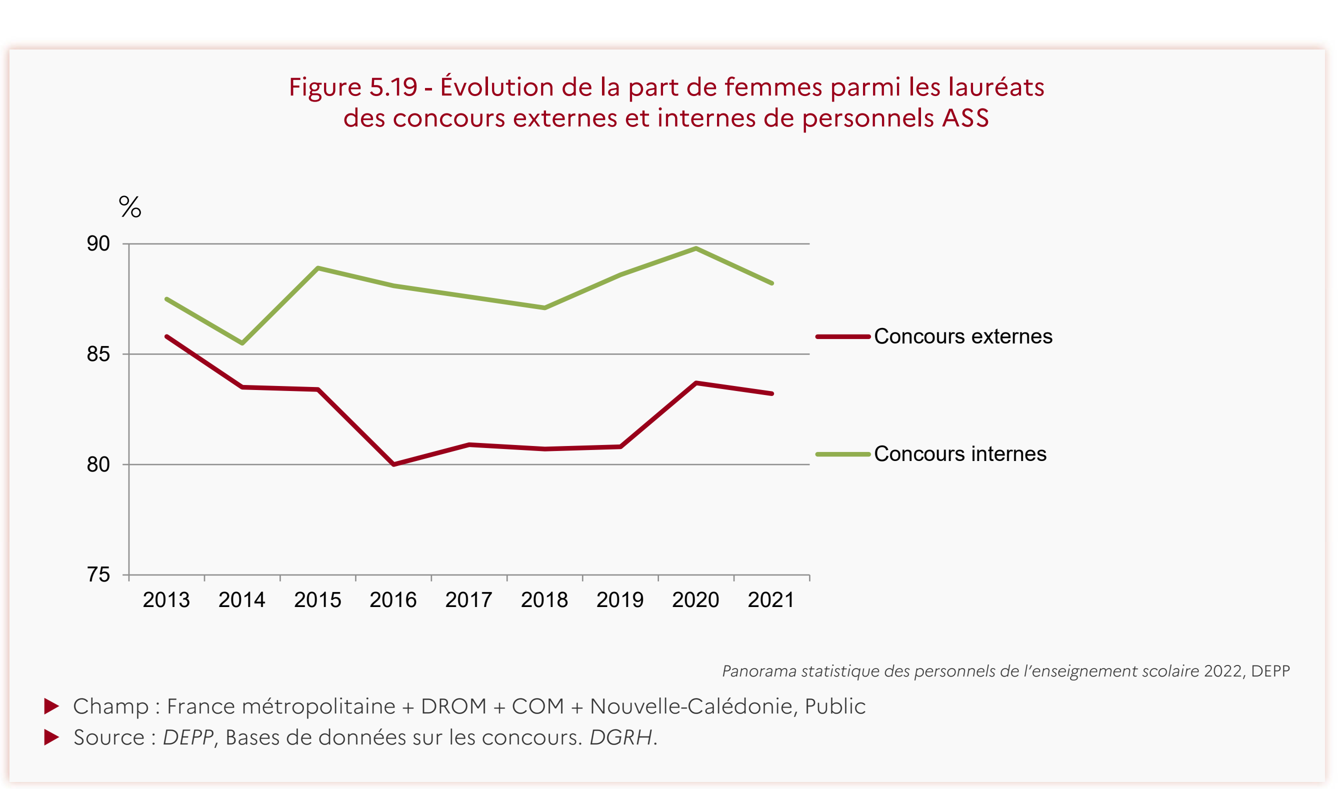
c. Evolution du nombre d'admis

d. Evolution du taux de candidature (présents/poste)

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours. *DGRH*.

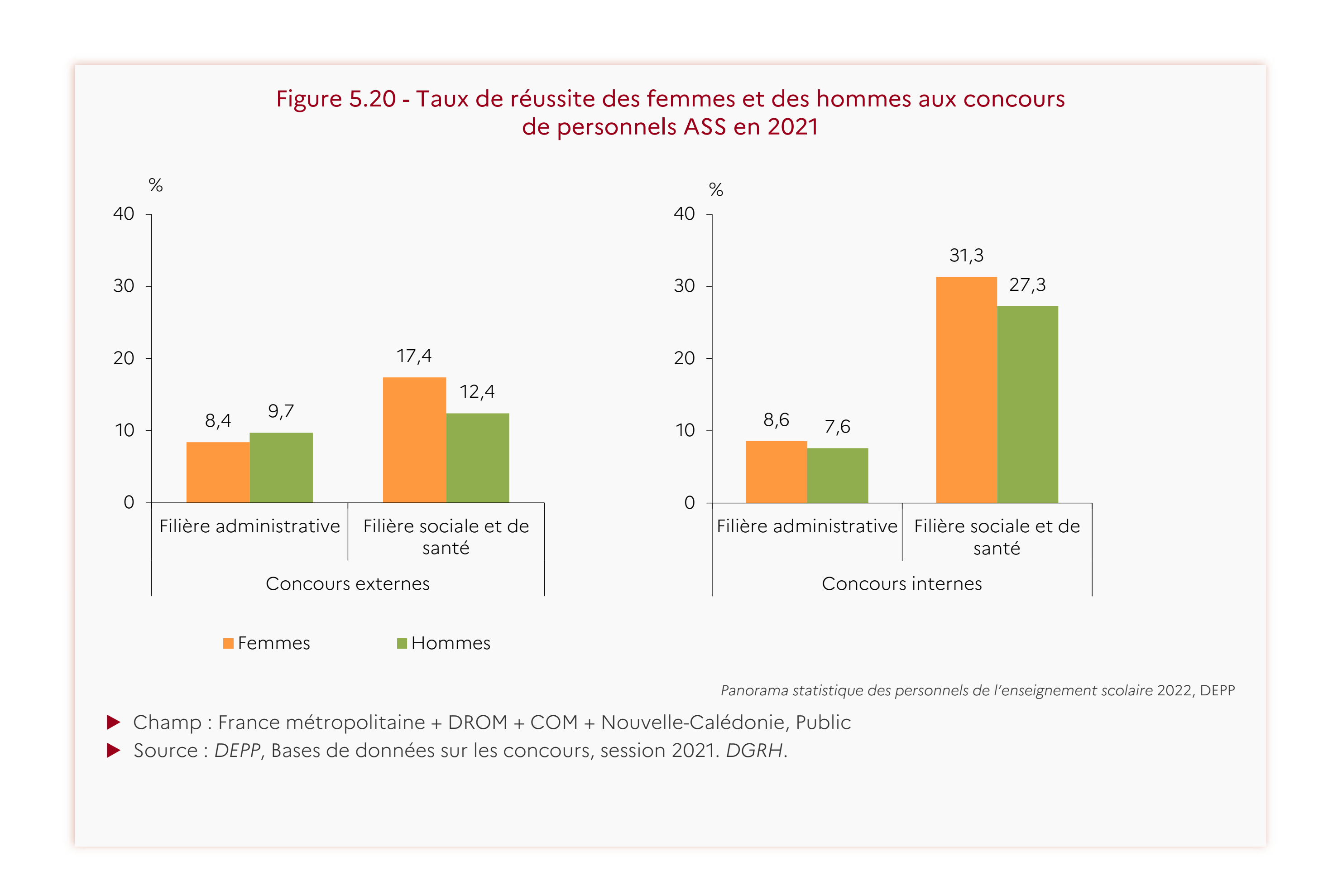
Figure 5.19 - Évolution de la part de femmes parmi les lauréats
des concours externes et internes de personnels ASS



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours. *DGRH*.

Figure 5.20 - Taux de réussite des femmes et des hommes aux concours de personnels ASS en 2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie, Public
- Source : *DEPP*, Bases de données sur les concours, session 2021. *DGRH*.

POUR EN SAVOIR PLUS

DEPP, 2022, *Repères et références statistiques*, chap. 8 « Les personnels ».

DEPP, Séries chronologiques de données statistiques sur le système éducatif.

Valette C., 2021, « Profil des admis aux concours enseignants 2020 des premier et second degrés », *Note d'information*, n° 21.40, DEPP.

Valette C., 2020, « Profil des admis aux concours enseignants 2019 des premier et second degrés », *Note d'information*, n° 20.44, DEPP.

Prouteau D., 2020, « La moyenne d'âge des nouveaux enseignants augmente dans l'enseignement scolaire public », *Note d'information*, n° 20.17, DEPP.

Valette C., 2019, « Concours de professeurs des écoles dans l'enseignement public à la session 2018 », *Note d'information*, n° 19.24, DEPP.

Valette C, 2019, « Concours enseignants 2018 du second degré public », *Note d'information*, n° 19.25, DEPP.

Valette C., 2014, « Les concours externes de personnels ingénieurs, administratifs, techniques, sociaux et de santé : des recrutements en baisse entre 2003 et 2013 », *Note d'information*, n° 14.35, DEPP.

Terrier C., 2014, « L'attractivité des concours de recrutement des enseignants du second degré public : une étude rétrospective », *Note d'Information*, n° 14.24, DEPP.

6. La carrière des personnels fonctionnaires relevant de l'enseignement scolaire public : ancienneté, avancement

A. La carrière des enseignants 163
B. L'ancienneté des personnels non enseignants 170

CHIFFRES-CLÉS 2021-2022

La carrière des enseignants :

Ancienneté moyenne des enseignants :

- Premier degré : 16 ans pour les femmes, 18 ans pour les hommes
- Second degré : 17 ans pour les femmes, 17 ans pour les hommes

Les enseignants en hors classe :

- Professeurs des écoles : 16 % des femmes, 18 % des hommes
- Professeurs certifiés : 27 % des femmes, 29 % des hommes
- Professeurs agrégés : 27 % des femmes, 28 % des hommes
- PEPS : 32 % des femmes, 25 % des hommes
- PLP : 29 % des femmes, 31 % des hommes

Les professeurs des écoles en classe exceptionnelle :

- 5 % des femmes, 11 % des hommes

Les professeurs certifiés en classe exceptionnelle :

- 7 % des femmes, 9 % des hommes

Indice moyen atteint par les enseignants avec plus de 20 ans de carrière :

- Professeurs des écoles : indice supérieur d'environ 3 % pour les hommes à ancienneté équivalente
- Corps du second degré : indice supérieur d'environ 2 % au plus pour les hommes à ancienneté équivalente, sauf dans le cas des PEPS et PLP où il est supérieur au plus de 3 %

L'ancienneté moyenne des non-enseignants :

- CPE : 15 ans pour les femmes, 17 ans pour les hommes
- Psychologues : 19 ans pour les femmes, 21 ans pour les hommes
- ASS filière administrative : 15 ans pour les femmes, 16 ans pour les hommes
- ASS filière santé et sociale : 13 ans pour les femmes, 13 ans pour les hommes
- ITRF : 18 ans pour les femmes, 16 ans pour les hommes

SOURCES ET CHAMP

Les figures de ce chapitre ont été construites à partir du panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA), elle-même résultant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de la base statistique des agents restituent une image des personnels en début d'année scolaire. Les données en sont extraites fin novembre.

Le champ est identique à celui du chapitre 1 « Les personnels relevant de l'enseignement scolaire », mais est restreint aux fonctionnaires de l'enseignement scolaire public.

DÉFINITIONS

L'ancienneté.

- Enseignants : nombre d'années d'activité depuis l'intégration dans un corps d'enseignant fonctionnaire, période de stage comprise. Les éventuelles années exercées en tant que contractuel, ou en tant que titulaire d'un corps non enseignant ne sont pas prises en compte. De même, les années qui n'ont pas été passées dans une position d'activité au sein de l'Éducation nationale ne sont pas non plus comptabilisées. Cette ancienneté est calculée au 30 novembre 2021. Ainsi, un enseignant recruté en septembre 2020 aura 1 an d'ancienneté dans les pyramides.

- Non-enseignants : nombre d'années totales d'activité exercées à l'Éducation nationale en tant que fonctionnaire, période de stage comprise. Toute la carrière compte, y compris celle passée dans un corps différent du corps actuel. Cette ancienneté est indisponible pour les personnels gérés par le système d'information SIRHEN, à savoir les personnels relevant des corps de direction et d'inspection.

Les promotions de grade.

Les promotions de grade des enseignants des premier et second degrés sont prononcées après inscription sur un tableau d'avancement dans des conditions fixées par les statuts particuliers des corps auxquels ils appartiennent. Les campagnes d'avancement sont annuelles et concernent le passage en hors classe ou en classe exceptionnelle. La classe exceptionnelle a été créée à compter de l'année 2017 dans le cadre de la modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR), dans les corps des professeurs certifiés, des professeurs de lycée professionnel, des professeurs d'éducation physique et sportive, des conseillers principaux d'éducation et des psychologues de l'éducation nationale. Le nombre de promotions annuelles à la classe exceptionnelle dans chaque corps est contingenté par l'arrêté du 10 mai 2017.

A. LA CARRIÈRE DES ENSEIGNANTS

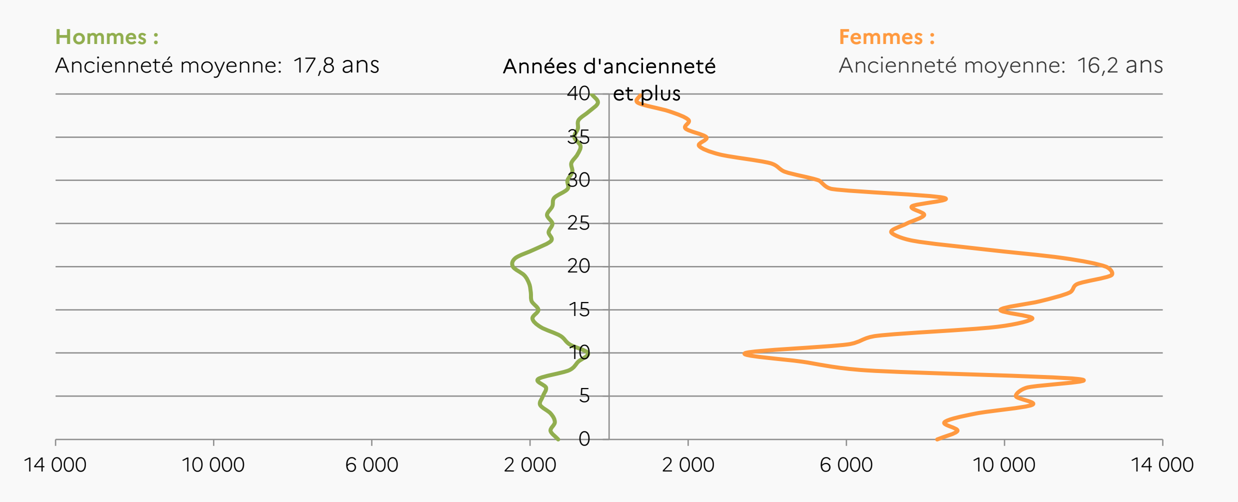
1. L'ancienneté des enseignants

Dans premier degré, l'ancienneté moyenne en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité est de 18 ans pour les hommes et de 16 ans pour les femmes **(Figure 6.1)**. La part des jeunes enseignants débutant dans la carrière est importante et les femmes sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes (19 % de femmes contre 16 % d'hommes ont au plus cinq ans d'ancienneté). En effet, les recrutements effectués dans le premier degré public entre 2013 et 2021 sont plus féminisés que le sont l'ensemble des professeurs des écoles.
Le creux observé dans les effectifs enseignants ayant dix ans d'ancienneté correspond à l'année 2011 et à la réforme du recrutement des enseignants qui a porté de la licence au master le niveau requis pour accéder aux concours, réduisant le vivier des candidats et donc les recrutements jusqu'en 2013-2014. Environ un tiers des enseignants des deux sexes a une ancienneté moyenne comprise entre 12 et 20 ans. Au-delà de 30 ans d'ancienneté, la part des femmes diminue globalement par rapport à celle des hommes, du fait d'un départ en retraite un peu plus précoce, et d'une féminisation de la profession moins accentuée par le passé.

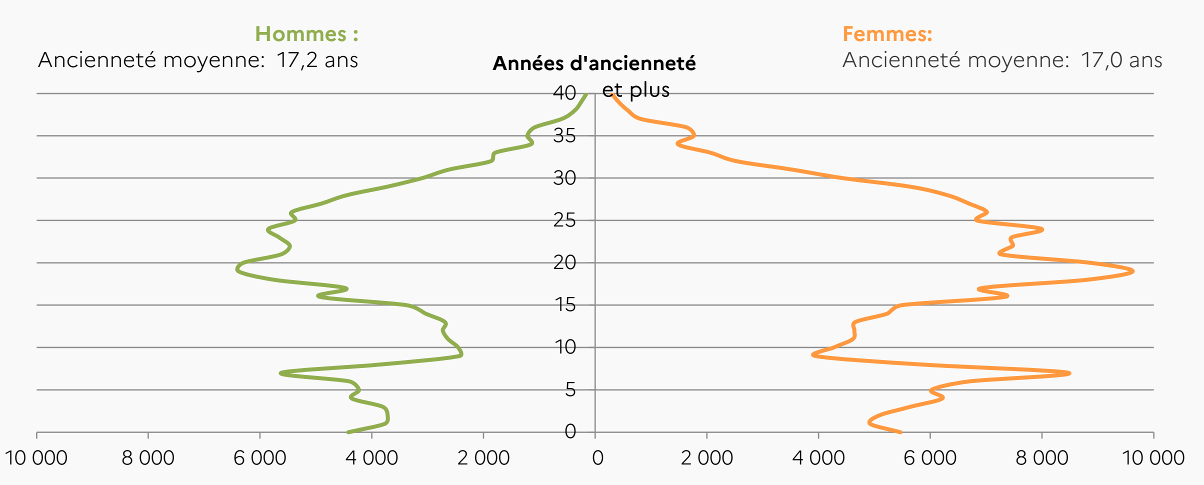
Dans le second degré, les hommes et les femmes sont fonctionnaires en moyenne depuis 17 ans **(Figure 6.1).** La part plus importante d'enseignants ayant au plus 5 ans d'ancienneté correspond, comme dans le premier degré public, à l'augmentation des recrutements à partir de 2013-2014. La proportion d'enseignants des deux sexes ayant entre 9 et 15 ans d'ancienneté est plus réduite que dans le premier degré public, du fait de la baisse des effectifs enregistrée sur cette période de temps. À contrario, la part des enseignants du second degré ayant entre 20 et 30 ans d'ancienneté est plus importante. Elle diminue au-delà de 30 ans d'ancienneté.

Figure 6.1 – Ancienneté (1) en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité dans le secteur public, en 2021-2022

Enseignants titulaires en activité du premier degré



Enseignants titulaires en activité du second degré



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Une ancienneté d'un an en tant qu'enseignants fonctionnaires en activité correspond, pour les personnes concernées, à la seconde année dans l'Éducation nationale, la précédente étant l'année de stage.

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP* / Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

2. L'accès des enseignants à la hors classe et à la classe exceptionnelle

En 2021, dans le premier degré, la part des enseignants fonctionnaires ayant atteint la hors classe est de 17 % **(Tableau 6.1)**. Parmi l'ensemble des hommes professeurs des écoles, 18 % sont en hors classe et 11 % en classe exceptionnelle, plus que dans la population féminine du même corps (respectivement 16 % et 5 %).

Dans le second degré, 27 % des professeurs agrégés, 28% des certifiés et des professeurs d'éducation physique et sportive (PEPS) ont accédé à la hors classe. Les professeurs de lycée professionnels (PLP) y sont un peu plus nombreux (30 %). Pour la plupart des corps du second degré à l'exception des PEPS, la proportion de femmes appartenant à la hors classe est moins élevée que celle des hommes : 29 % des hommes certifiés sont en hors classe, contre 27 % des femmes, respectivement 28 % et 27 % dans les populations masculine et féminine d'agrégés, 31 % et 29 % pour les PLP. Pour les PEPS, les proportions de femmes et d'hommes en hors classe, sont respectivement de 32 % et de 25 %. Ces différences hommes-femmes sont en partie liées à la structure démographique des corps : comme le montrent les pyramides d'ancienneté, les hommes ont un peu plus d'ancienneté que les femmes, car les recrutements récents sont plus féminisés. Les PEPS sont l'exception : les femmes sont plus âgées et ont plus d'ancienneté, les recrutements s'étant nettement masculinisés au cours des dernières décennies.

La part des enseignants du second degré qui ont accédé à la classe exceptionnelle représentent entre 6 % et 8 % des effectifs de chaque corps. La part des femmes en classe exceptionnelle est moins élevée que celle des hommes, à l'exception des PEPS; ainsi les enseignantes du second degré sont 7,1 % à avoir atteint la classe exceptionnelle contre 8,3 % pour les hommes.

Tableau 6.1 - Répartition des corps enseignants, fonctionnaires du secteur public, en fonction de leur grade en 2021-2022

				Secteur public		
				Effectifs	Répartition par grade, en %	Age moyen
1er degré	Professeurs des écoles	Femmes	Classe normale	232 480	78,5	39,8
			Hors classe	48 274	16,3	53,3
			Classe excep.	15 560	5,3	56,1
			Ensemble	**296 314**	**100,0**	**42,8**
		Hommes	Classe normale	38 996	71,0	41,0
			Hors classe	9 903	18,0	54,4
			Classe excep.	6 054	11,0	57,3
			Ensemble	**54 953**	**100,0**	**45,2**
	Ensemble 1er degré		**Classe normale**	**271 476**	**77,3**	**40,0**
			Hors classe	**58 177**	**16,6**	**53,5**
			Classe excep.	**21 614**	**6,2**	**56,4**
			Ensemble	**351 267**	**100,0**	**43,2**
2nd degré	Professeurs agrégés	Femmes	Classe normale	18 931	67,3	40,7
			Hors classe	7 462	26,5	54,6
			Classe excep.	1 734	6,2	58,0
			Ensemble	**28 127**	**100,0**	**45,4**
		Hommes	Classe normale	15 817	65,3	40,9
			Hors classe	6 663	27,5	55,0
			Classe excep.	1 752	7,2	58,4
			Ensemble	**24 232**	**100,0**	**46,0**
		Ensemble	**Classe normale**	**34 748**	**66,4**	**40,8**
			Hors classe	**14 125**	**27,0**	**54,8**
			Classe excep.	**3 486**	**6,7**	**58,2**
			Ensemble	**52 359**	**100,0**	**45,7**

				Secteur public		
				Effectifs	Répartition par grade, en %	Age moyen
	Professeurs certifiés	Femmes	Classe normale	94 234	66,4	39,7
			Hors classe	37 592	26,5	53,8
			Classe excep.	10 114	7,1	55,6
			Ensemble	**141 940**	**100,0**	**44,6**
		Hommes	Classe normale	47 491	61,7	40,0
			Hors classe	22 597	29,4	54,6
			Classe excep.	6 853	8,9	56,0
			Ensemble	**76 941**	**100,0**	**45,7**
		Ensemble	**Classe normale**	**141 725**	**64,8**	**39,8**
			Hors classe	**60 189**	**27,5**	**54,1**
			Classe excep.	**16 967**	**7,8**	**55,8**
			Ensemble	**218 881**	**100,0**	**45,0**
	PEPS	Femmes	Classe normale	6 899	60,0	37,1
			Hors classe	3 728	32,4	53,2
			Classe excep.	877	7,6	55,5
			Ensemble	**11 504**	**100,0**	**43,7**
		Hommes	Classe normale	10 767	68,1	36,3
			Hors classe	3 990	25,2	53,6
			Classe excep.	1 063	6,7	56,1
			Ensemble	**15 820**	**100,0**	**42,0**
		Ensemble	**Classe normale**	**17 666**	**64,7**	**36,6**
			Hors classe	**7 718**	**28,3**	**53,4**
			Classe excep.	**1 940**	**7,1**	**55,8**
			Ensemble	**27 324**	**100,0**	**42,7**
	PLP	Femmes	Classe normale	17 925	63,7	43,3
			Hors classe	8 173	29,0	55,1
			Classe excep.	2 062	7,3	56,8
			Ensemble	**28 160**	**100,0**	**47,7**
		Hommes	Classe normale	16 586	60,7	44,5
			Hors classe	8 500	31,1	55,1
			Classe excep.	2 252	8,2	56,7
			Ensemble	**27 338**	**100,0**	**48,8**
		Ensemble	**Classe normale**	**34 511**	**62,2**	**43,9**
			Hors classe	**16 673**	**30,0**	**55,1**
			Classe excep.	**4 314**	**7,8**	**56,8**
			Ensemble	**55 498**	**100,0**	**48,2**
	Ensemble 2nd degré	Femmes	Classe normale	137 989	65,8	40,2
			Hors classe	56 955	27,2	54,1
			Classe excep.	14 787	7,1	56,0
			Ensemble	**209 731**	**100,0**	**45,1**
		Hommes	Classe normale	90 661	62,8	40,6
			Hors classe	41 750	28,9	54,7
			Classe excep.	11 920	8,3	56,5
			Ensemble	**144 331**	**100,0**	**46,0**
		Ensemble	**Classe normale**	**228 650**	**64,6**	**40,3**
			Hors classe	**98 705**	**27,9**	**54,3**
			Classe excep.	**26 707**	**7,5**	**56,2**
			Ensemble	**354 062**	**100,0**	**45,4**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels fonctionnaires appartenant à un corps enseignant du secteur public, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

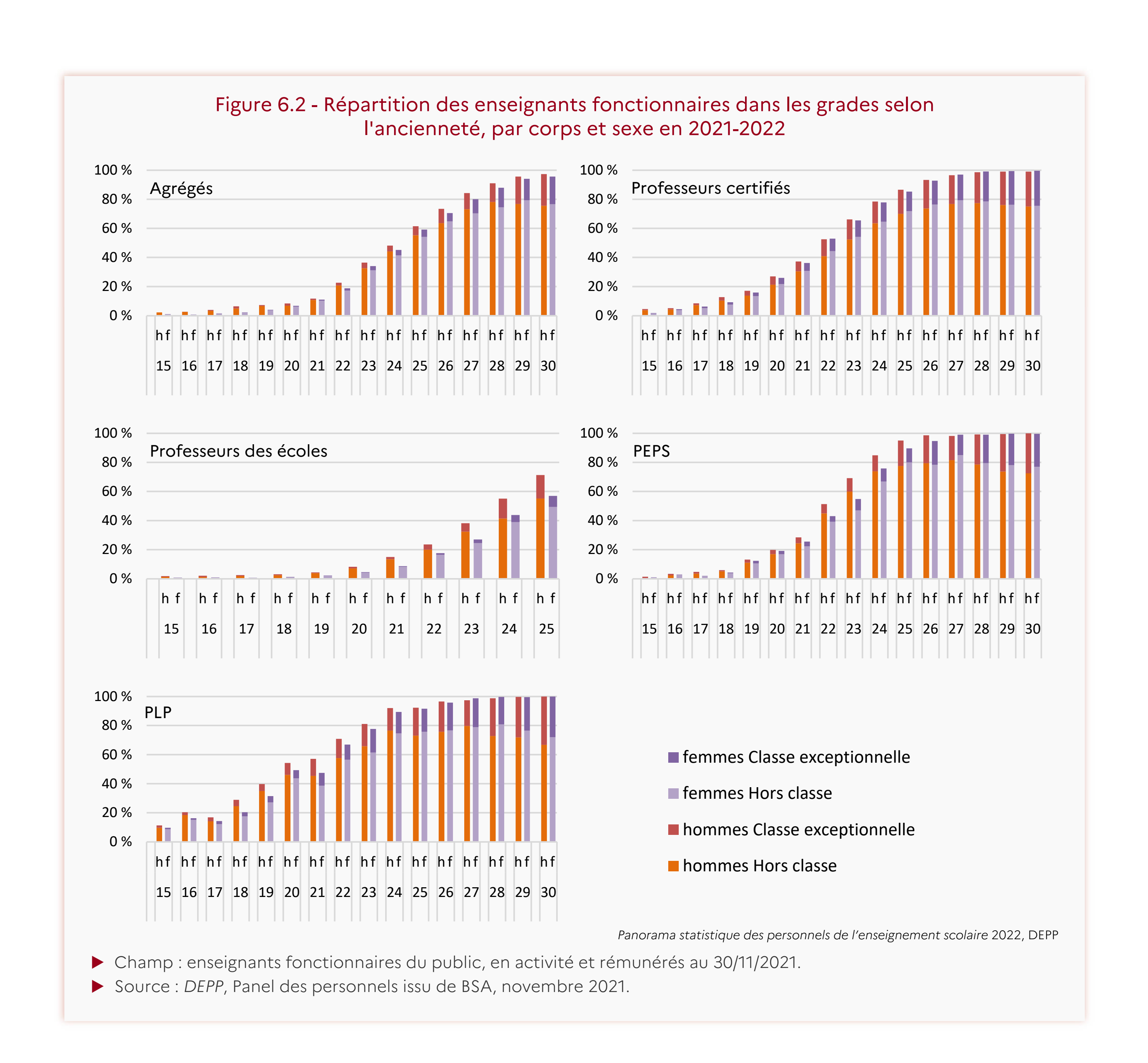
3. La progression de carrière des hommes et des femmes au sein d'un même corps

Un rythme de progression différent pour les hommes et les femmes.

S'il y a plus d'hommes que de femmes en hors classe et classe exceptionnelle, cela est dû en partie aux différences démographiques (les femmes étant plus jeunes), mais également à un rythme de progression différent. Quel que soit le corps considéré, les hommes passent plus rapidement à la hors classe à partir de 20 ans d'ancienneté en moyenne **(Figure 6.2)**. C'est parmi les professeurs des écoles et les professeurs d'éducation physique et sportive que l'écart entre femmes et hommes est le plus important.

Le passage en classe exceptionnelle est également un peu plus rapide pour les hommes que pour les femmes au sein du corps des professeurs certifiés. L'écart entre femmes et hommes est moins lisible pour les autres corps du second degré, les cohortes d'ancienneté forte étant plus réduites, d'où des taux plus variables.

Figure 6.2 - Répartition des enseignants fonctionnaires dans les grades selon l'ancienneté, par corps et sexe en 2021-2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : enseignants fonctionnaires du public, en activité et rémunérés au 30/11/2021.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Peu de différences d'indice entre les sexes, avec l'avancée dans la carrière.

Ce rythme différent de passage de grades entre les hommes et les femmes font que les écarts d'indice se creusent après vingt ans d'ancienneté. Les différences entre l'indice des enseignantes et celui des enseignants sont faibles, mais ont tendance à s'accentuer avec la progression dans la carrière **(Figure 6.3)**. Dans le corps des professeurs des écoles, l'indice moyen des hommes est supérieur d'environ 3 % à celui des femmes pour les enseignants qui ont plus de 20 ans de carrière.

Dans le second degré, pour le corps des PEPS l'écart est également plus élevé après 20 ans de carrière, avec un indice moyen des hommes supérieur de 2 % à celui des femmes, allant parfois jusqu'à 3 %. L'écart entre les indices moyens commence plus tôt chez les PLP, en général plus âgés au moment du recrutement, mais se réduit pour ceux qui ont plus de 20 ans de carrière. En revanche, l'écart est relativement stable au cours de la carrière des professeurs certifiés, il ne dépasse pas 1% en moyenne. Il est également stable pour les agrégés où il est d'environ 1 % sur toute la carrière.

Figure 6.3 - Indice moyen des enseignants fonctionnaires selon l'ancienneté, par corps et sexe en 2021-2022

Agrégés

Prof. agrégés Femmes
Prof. agrégés Hommes

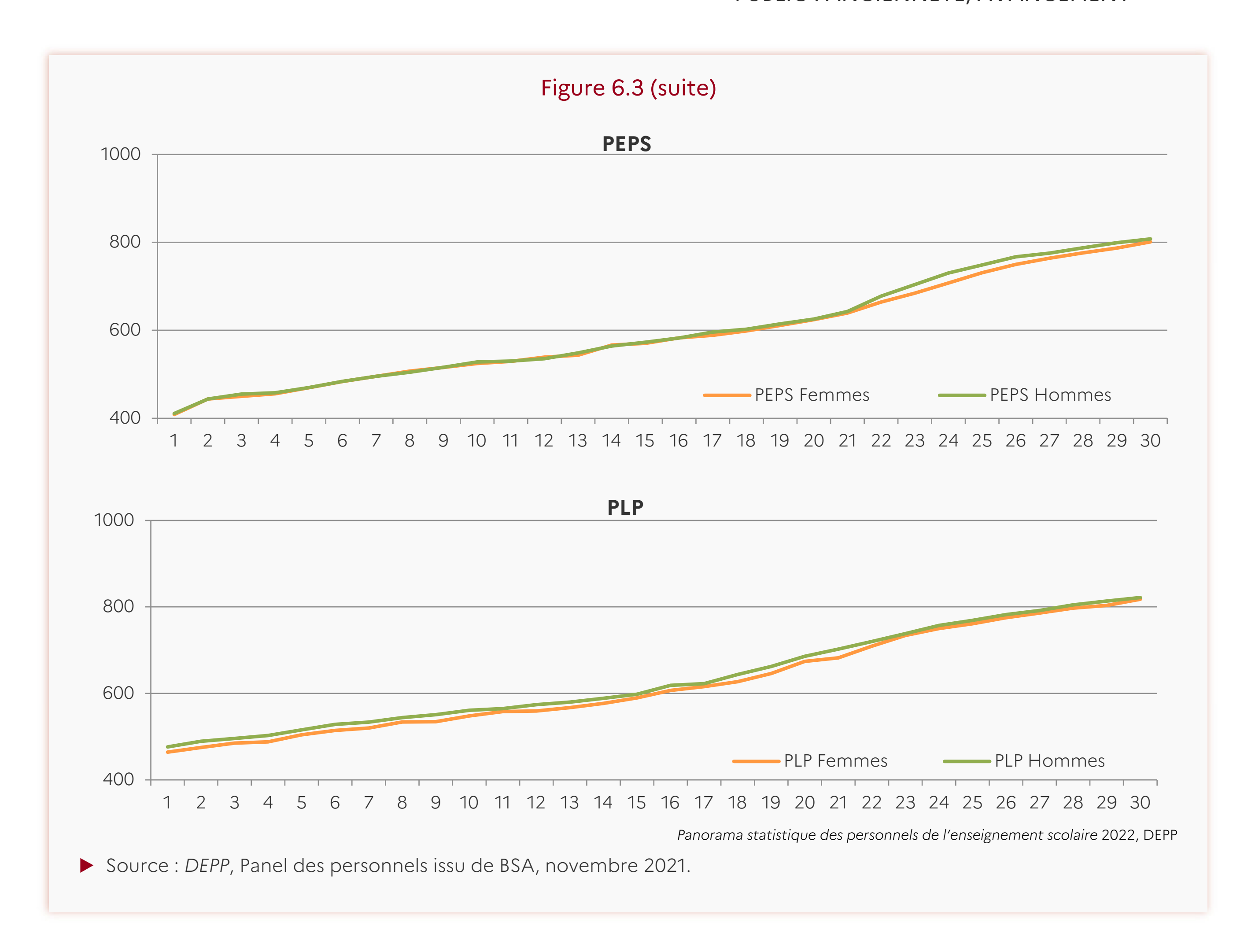
Certifiés

Prof. certifiés Femmes
Prof. certifiés Hommes

Prof. des écoles

Prof. des écoles Femmes
Prof. des écoles Hommes

Figure 6.3 (suite)



▶ Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

B. L'ANCIENNETÉ DES PERSONNELS NON ENSEIGNANTS

1. Les personnels de vie scolaire et d'encadrement supérieur

Parmi les personnels fonctionnaires relevant de la vie scolaire, l'ancienneté moyenne des conseillers principaux d'éducation (CPE) est de 17 ans pour les hommes et de 15 ans pour les femmes **(Figure 6.4)**. Un quart des hommes a entre 15 et 20 ans d'ancienneté, contre 20 % des femmes. La part des femmes moins avancées dans la carrière est plus importante que celle des hommes.

Chez les psychologues de l'Éducation nationale et les conseillers d'orientation psychologues, l'ancienneté est plus importante (21 ans pour les hommes et 19 ans pour les femmes). La proportion des femmes appartenant à ces corps depuis 5 ans ou moins est, comme pour les conseillers principaux d'éducation, plus forte que chez les hommes **(Figure 6.4)**.

Figure 6.4 - Pyramide des anciennetés en tant que fonctionnaires des personnes en activité relevant de la vie scolaire en 2021-2022

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

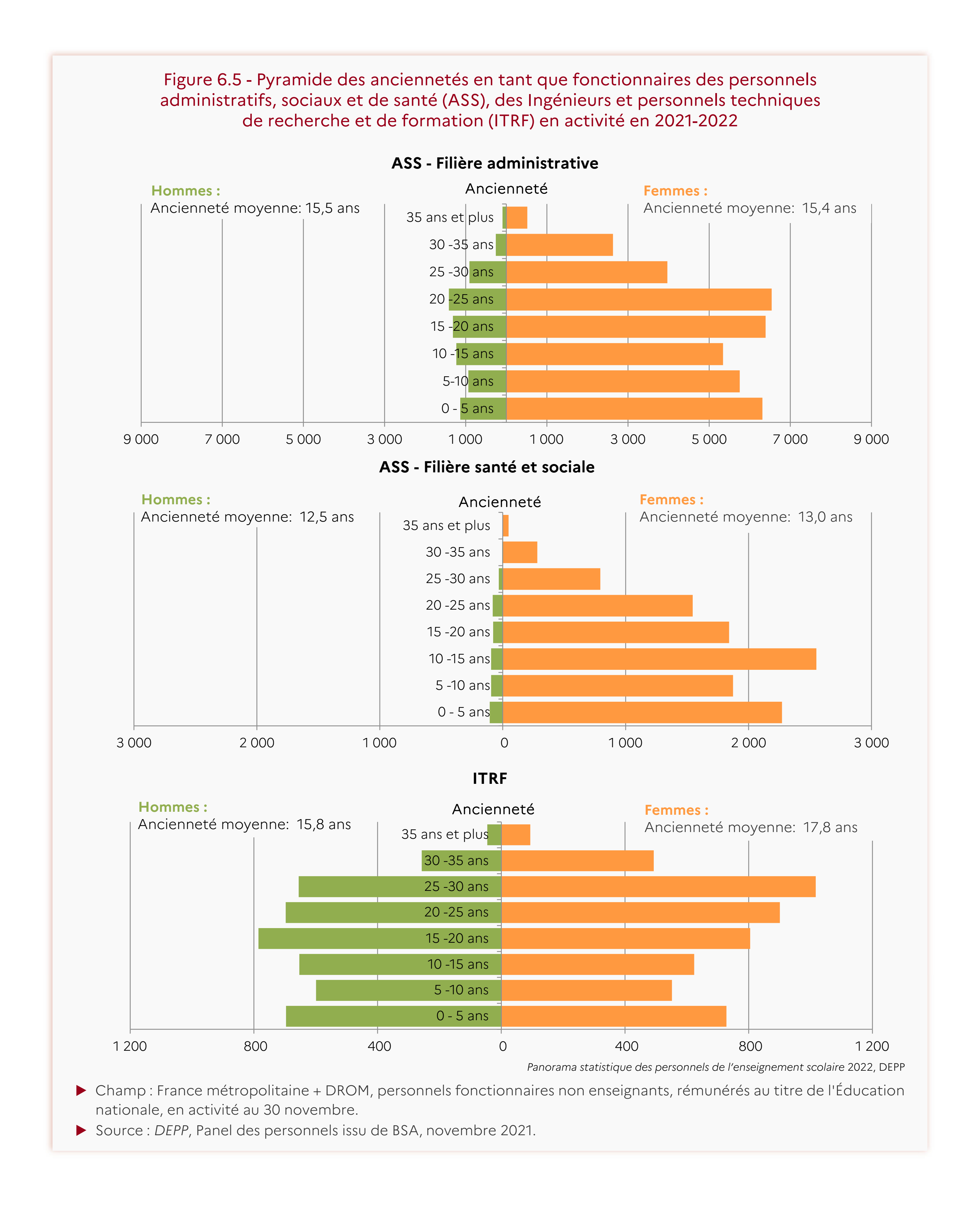
- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels fonctionnaires non enseignants, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

2. Les personnels ASS et ITRF

Parmi les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), l'ancienneté en tant que fonctionnaires diffère selon la filière professionnelle dont ils relèvent **(Figure 6.5)**. Elle est plus élevée pour les agents de la filière administrative (16 ans pour les hommes et 15 ans pour les femmes) que pour ceux de la filière santé (13 ans pour les hommes comme pour les femmes). Une part importante des personnels ASS de la filière administrative a entre 15 et 25 ans d'ancienneté. Les femmes y sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes. L'ancienneté la plus importante pour les femmes de la filière santé est entre 10 et 15 ans, celle des hommes moins de 5 ans.

Les personnels ITRF ont une ancienneté moyenne de 16 ans pour les hommes et 18 ans pour les femmes. Comme pour les personnels ASS, la part des ITRF fonctionnaires depuis au moins 15 ans est forte. Mais celle des femmes qui ont une ancienneté de 25 à 30 ans est plus importante que chez les ASS de la filière administrative.

Figure 6.5 - Pyramide des anciennetés en tant que fonctionnaires des personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS), des Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) en activité en 2021-2022



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels fonctionnaires non enseignants, rémunérés au titre de l'Éducation nationale, en activité au 30 novembre.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

7. Les rémunérations

A. Vue d'ensemble 177
B. Les rémunérations des personnels enseignants de l'éducation nationale en 2020 189
C. Les rémunérations des personnels non enseignants de l'éducation nationale en 2020 204
D. Annexes 214

CHIFFRES-CLÉS 2020

Salaires **nets** mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale en France métropolitaine + DROM (hors Mayotte).

Avertissement : il s'agit du salaire que l'agent perçoit, qu'il soit présent toute l'année ou seulement une partie de l'année, qu'il exerce à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet.

- **Les personnels enseignants du secteur public : 2 600 €**
  (2 690 € en EQTP)
  - **Titulaires** : 2 640 €
    dans le premier degré : 2 400 €
    dans le second degré : 2 870 €
  - **Non-titulaires** : 1 950 €

- **Les personnels enseignants du secteur privé sous contrat : 2 200 €**
  (2 380 € en EQTP)
  - **Assimilés titulaires** : 2 360 €
    dans le premier degré : 2 130 €
    dans le second degré : 2 490 €
  - **Maîtres délégués** : 1 550 €

- **Les personnels non enseignants titulaires de l'Éducation nationale : 2 670 €**
  (2 750 € en EQTP)
  - Personnels de catégorie A : 3 270 €
  - Personnels de catégorie B : 2 120 €
  - Personnels de catégorie C : 1 710 €

- **Les personnels non enseignants contractuels de l'Éducation nationale : 940 €**
  (1 360 € en EQTP)
  - Personnels d'éducation : 1 760 €
  - Personnels d'assistance éducative : 900 €
  - Personnels administratifs, sociaux, de santé et techniques (ASS et ITRF) : 1 510 €

SOURCES

Les données annuelles de rémunération sont produites à partir du système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Conçu et produit par l'Insee, Siasp recense les données sur l'emploi et les rémunérations des agents des trois versants de la fonction publique. Pour la majorité des agents relevant de la fonction publique d'État (FPE), il est alimenté par les fichiers mensuels de paye de l'État, les autres données remontant via les déclarations annuelles de données sociales (DADS) ou les déclarations sociales nominatives (DSN). Les données sont en années civiles et non en années scolaires. Les données disponibles les plus récentes sont celles de 2020. Les informations sont issues de données individuelles relatives à chaque salarié, déclarées par l'établissement employeur.

Dans le système d'information Siasp, le poste est l'unité d'observation. Un poste caractérise l'agent en emploi dans un établissement donné. Au cours d'une même année civile, un agent peut avoir occupé plusieurs postes : soit parce qu'il a changé d'établissement en cours d'année (remplacement, mutation), soit parce qu'il occupe plusieurs postes différents simultanément. Afin d'avoir une mesure des rémunérations totales perçues par un agent du ministère, nous avons procédé à une transformation de la table originelle Siasp au niveau poste en une table au niveau individu. Pour chaque agent, les données sur les différents postes occupés (salaires annuels, durée, quotité) ont été rassemblées afin de calculer le salaire mensuel moyen perçu par la personne. Dans le cas de postes occupés de façon successive, le salaire net mensuel résulte de la moyenne des salaires annualisés perçus sur chacun des postes, pondérés par la durée des postes. Dans le cas de postes occupés de façon simultanée, un passage à un seul poste est effectué en sommant salaires et quotités sur la période considérée. Sont considérés comme étant à temps plein les agents dont la quotité est supérieure à 95 %, sans qu'elle ne puisse dépasser 100 % (correspondant aux 1 607 heures annuelles légales d'un fonctionnaire à temps plein).

CHAMP

Le chapitre porte sur les enseignants des secteurs public et privé sous contrat et sur les non-enseignants du public, rémunérés en 2020 par le Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte qui n'est pas couvert par Siasp).

Sont retenus les agents actifs rémunérés sur les actions des programmes budgétaires 139 (enseignement privé des 1er et 2nd degrés), 140 (enseignement scolaire public du 1er degré), 141 (enseignement scolaire public du 2nd degré), 214 (soutien de la politique de l'éducation nationale), 230 (vie de l'élève) ou directement par les établissements publics locaux d'enseignement (EPLE).

Tous les agents en poste à un moment ou à un autre dans l'année sont considérés. Par conséquent, les effectifs ainsi que les % d'agents à temps partiel ou incomplet sont plus importants que ceux présentés dans les chapitres 1 à 3 de ce panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire (personnels présents au 30 novembre).

Ne sont pas retenus dans le champ :

- les agents en congé de fin d'activité, en congé de longue durée (à demi ou plein traitement) ou en congé familial ;
- les agents en congé formation ;
- les agents dont la mission principale est effectuée en dehors du Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse ;
- les apprentis, les assistants étrangers et les agents recrutés sur contrats aidés ;
- les agents relevant des établissements suivants : les groupements d'établissements publics locaux de formations continues pour adultes (Greta), le centre national de documentation pédagogique (CNDP), l'Institut national de recherche pédagogique (INRP), l'Office national d'information sur les enseignements et les professions (Onisep), le Centre national d'enseignement à distance (Cned) et le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Cereq) ;
- les agents pour lesquels les rémunérations perçues sur des postes dits « annexes » (payés par le Ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse - correspondant le plus souvent à des vacations) représentent plus de 25 % de leur rémunération annuelle totale.

En 2020, dans le système d'information sur les agents des services publics (Siasp), les agents sur lesquels reposent les salaires publiés dans ce chapitre se répartissent comme suit :

Tableau 7.1 – Données de cadrage sur les effectifs issus de Siasp en 2020

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	Quotité moyenne à temps partiel ou incomplet	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	Quotité moyenne à temps partiel ou incomplet	Effectifs	% à temps partiel ou incomplet	EQTP
Enseignants du 1er degré public	**304 699**	**12,7**	**0,75**	**57 877**	**4,6**	**0,74**	**362 576**	**11,4**	**338 315**
Titulaires	**301 934**	**12,6**	**0,75**	**57 306**	**4,6**	**0,74**	**359 240**	**11,4**	**335 991**
Professeurs des écoles	300 973	12,6	0,75	57 030	4,5	0,74	358 003	11,3	334 847
Instituteurs	961	16,6	0,63	276	8,3	0,57	1 237	14,7	1 145
Professeurs contractuels	**2 765**	**19,2**	**0,62**	**571**	**8,6**	**0,62**	**3 336**	**17,4**	**2 324**
Enseignants du 2nd degré public	**235 954**	**15,2**	**0,77**	**166 322**	**8,4**	**0,74**	**402 276**	**12,4**	**372 275**
Titulaires	**213 969**	**12,7**	**0,79**	**147 476**	**5,6**	**0,78**	**361 445**	**9,8**	**342 991**
Professeurs de chaire supérieure	812	1,2	0,76	1 313	0,4	0,84	2 125	0,7	2 068
Professeurs agrégés	27 479	11,8	0,80	23 721	5,7	0,78	51 200	9,0	48 710
Professeurs certifiés	144 376	13,7	0,80	78 165	6,0	0,78	222 541	11,0	210 460
Professeurs d'EPS	11 860	11,1	0,80	16 017	5,5	0,77	27 877	7,9	26 532
Professeurs de lycée professionnel	28 798	9,5	0,78	27 663	4,3	0,76	56 461	7,0	54 138
PEGC (1), adjoints et chargés d'ens.	644	22,2	0,78	597	11,7	0,73	1 241	17,2	1 084
Professeurs contractuels	**21 985**	**39,2**	**0,69**	**18 846**	**30,7**	**0,70**	**40 831**	**35,2**	**29 283**
Enseignants du 1er degré privé	**44 036**	**23,4**	**0,68**	**4 139**	**15,3**	**0,69**	**48 175**	**22,7**	**41 840**
Assimilés titulaires	**37 233**	**17,4**	**0,69**	**3 410**	**9,6**	**0,70**	**40 643**	**16,8**	**37 212**
Professeurs des écoles	37 120	17,4	0,69	3 401	9,6	0,70	40 521	16,7	37 117
Instituteurs	113	41,6	0,54	9	11,1	0,50	122	39,3	95
Maîtres délégués	**6 803**	**55,9**	**0,66**	**729**	**42,1**	**0,68**	**7 532**	**54,6**	**4 629**
Enseignants du 2nd degré privé	**64 867**	**25,2**	**0,71**	**32 945**	**19,9**	**0,67**	**97 812**	**23,4**	**85 104**
Assimilés titulaires	**51 428**	**17,8**	**0,73**	**24 786**	**11,8**	**0,64**	**76 214**	**15,9**	**70 882**
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	1 725	12,5	0,75	1 413	8,1	0,69	3 138	10,6	2 983
Professeurs certifiés	39 346	18,7	0,73	15 128	13,1	0,64	54 474	17,1	50 406
Professeurs d'EPS	2 477	14,4	0,74	3 849	8,3	0,66	6 326	10,7	5 991
Professeurs de lycée professionnel	7 078	13,6	0,72	3 960	9,4	0,64	11 038	12,1	10 451
PEGC (1), adjoints et chargés d'ens., MACD (2)	802	33,5	0,66	436	28,2	0,59	1 238	31,7	1 051
Maîtres délégués	**13 439**	**53,3**	**0,68**	**8 159**	**44,5**	**0,69**	**21 598**	**49,9**	**14 222**
Non-enseignants	**238 273**	**62,0**	**0,63**	**64 851**	**41,6**	**0,62**	**303 124**	**57,6**	**209 253**
Titulaires	**78 488**	**15,8**	**0,78**	**24 859**	**4,0**	**0,75**	**103 347**	**13,0**	**97 491**
Personnels d'encadrement (3)	9 089	1,2	0,75	8 898	1,0	0,74	17 987	1,1	17 531
Personnels d'éducation (4)	15 374	9,2	0,76	3 975	4,9	0,76	19 349	8,3	18 438
Personnels ASS (5)	48 873	20,0	0,78	7 828	5,9	0,74	56 701	18,1	52 728
Personnels ITRF (6)	5 152	21,4	0,78	4 158	6,0	0,75	9 310	14,5	8 794
Non-titulaires	**159 785**	**84,7**	**0,61**	**39 992**	**64,9**	**0,62**	**199 777**	**80,8**	**111 762**
P. d'éducation contractuels (7)	150 318	87,1	0,61	38 086	67,0	0,62	188 404	83,0	104 630
ASS (5) et ITRF (6) contractuels	9 467	47,4	0,66	1 906	23,6	0,65	11 373	43,4	7 131
Ensemble	**887 829**	**28,0**	**0,67**	**326 134**	**15,6**	**0,67**	**1 213 963**	**24,7**	**1 046 788**
Titulaires	**683 052**	**13,7**	**0,76**	**257 837**	**5,8**	**0,74**	**940 889**	**11,5**	**884 568**
Catégorie A	645 427	13,4	0,76	250 201	5,8	0,74	895 628	11,3	842 297
Catégorie B	14 050	17,2	0,78	3 583	5,8	0,73	17 633	14,9	16 589
Catégorie C	23 575	19,3	0,78	4 053	7,6	0,73	27 628	17,5	25 682
Non-titulaires	**204 777**	**75,9**	**0,62**	**68 297**	**52,3**	**0,64**	**273 074**	**70,0**	**162 220**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Professeurs d'enseignement général des collèges
(2) Maîtres auxiliaires à contrat définitif
(3) Personnels de direction, d'inspection et d'encadrement supérieur
(4) Conseillers principaux d'éducation et psychologues de l'Éducation nationale
(5) Personnels administratifs, techniques, sociaux et de santé
(6) Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation
(7) Conseillers d'orientation intérimaire, AED et AESH

▶ Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.
▶ Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

DEFINITION

Traitement indiciaire brut (TIB). Traitement avant tout complément et retenue, obtenu en multipliant l'indice majoré par la valeur du point. L'indice majoré est fonction du niveau de l'échelon atteint dans la grille indiciaire du corps-grade d'appartenance.

Indemnité de résidence (IR). Le montant de l'indemnité de résidence auquel a droit un agent public est calculé en appliquant au traitement brut un taux variable selon la zone territoriale dans laquelle est classée la commune où il exerce ses fonctions. Le dernier classement des communes dans les 3 zones a été fixé par circulaire FP/7 n°1996 2B n°00-1235 du 12 mars 2001. Elle ne peut être inférieure à celle de l'indice brut 308, indice majoré 313.

Supplément familial de traitement (SFT). Son montant est déterminé selon le nombre d'enfants et l'indice détenu par l'agent. Il ne peut être versé au-delà des 20 ans de l'enfant. Il se compose d'un élément fixe déterminé au regard du nombre d'enfants à charge et d'un élément proportionnel au traitement indiciaire brut détenu par l'agent. Dans le cas de couple fonctionnaire, suite à la loi de transformation de la fonction publique de 2019, il peut y avoir, à compter de novembre 2020, partage du SFT entre eux.

Primes et indemnités. Elles incluent les primes présentant un lien particulier avec un élément statutaire ou indiciaire, les primes fonctionnelles, de mobilité et à dimension territoriale, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), les rémunérations pour heures supplémentaires, la prime liée à la garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA), les indemnités représentatives de frais, les montants liés au rachat de jours épargnés au titre du compte épargne temps. L'IR et le SFT sont exclus du montant des primes et indemnités. La part de primes correspond aux primes et indemnités rapportées au salaire brut.

Salaire brut (SB). Il s'obtient en ajoutant au TIB les primes et indemnités, l'IR et le SFT.

Salaire net (ou net de prélèvements sociaux). Salaire que perçoit effectivement le salarié. Il s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales (cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage), la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

CONCEPTS

Dans ce chapitre, il s'agit de salaires annualisés, présentés de manière mensuelle. Ainsi, le salaire d'un agent correspond à la somme des rémunérations que l'Éducation nationale lui a versées sur l'année divisée par la durée totale des postes occupés en mois. Par exemple, une personne ayant perçu 1 200 € par mois pendant 3 mois, puis, plus tard dans l'année 900 € pour quinze jours de travail, aura un salaire net de (3 * 1 200 + 900) / 3,5 = 1 286 €.
En outre, comme rappelé dans le champ, seuls les salaires versés au titre de l'Éducation nationale sont considérés dans ce chapitre. Les éventuels compléments de rémunération perçus en dehors ne sont pas pris en compte.

Salaire individuel
Les différents éléments de rémunérations (salaire brut, salaire net, TIB, primes et indemnités) présentés sont des salaires individuels perçus. Chaque personne compte pour 1, qu'elle ait travaillé à temps plein, partiel ou incomplet, et qu'elle ait été présente toute l'année ou seulement une partie de l'année.

Salaire en EQTP
Le salaire net en EQTP, ou en équivalent temps plein annualisé, correspond au salaire qui serait perçu si toutes les personnes avaient travaillé à temps plein toute l'année. Dans cette approche, les personnes sont prises en compte au prorata du temps de travail qu'elles ont effectué durant l'année : les personnes à temps plein toute l'année comptent pour 1, celles à temps partiel ou n'ayant été rémunérées par le MENJ que quelques mois comptent pour moins. Par exemple, un agent ayant occupé un poste durant six mois à 80 % et ayant perçu 1 000 euros par mois compte pour 0,4 EQTP (0,5 année * 80 %) rémunéré 1 250 euros par mois (1 000 / 0,8).

Exemple
Considérons un corps fictif composé de 10 personnes, réparties comme suit : 7 personnes à temps plein toute l'année payées 2 000 € nets par mois, 1 personne à 80 % toute l'année payée 1 800 € nets par mois, 2 personnes à 60 % pendant 3 mois payées 900 € nets par mois.

En approche individuelle :
Effectif = 10 personnes
Salaire net moyen = (7 * 2 000 + 1 * 1 800 + 2 * 900) / 10 = 1 760 €

En approche EQTP :
EQTP = 7 + 0.8 + 2 * (0.6 * 3/12) = 8,1 EQTP
Salaire net moyen EQTP = (7 * 2 000 + 0.8 * (1 800 / 0.8) + 2 * (0,6 * 3/12) * (900 / 0.6)) / 8,1 = 2 006 €

A. VUE D'ENSEMBLE

1. Avertissement au lecteur

Ce chapitre aborde la question des rémunérations des agents en mission au sein de l'Éducation nationale sous un angle « individuel ». En effet, pour appréhender la réalité salariale vécue, les données présentées reflètent ce qu'en moyenne un agent perçoit sur sa fiche de paye, quelle que soit sa situation : il est pris en compte pareillement qu'il soit présent toute l'année ou seulement une partie de l'année, qu'il exerce à temps plein, à temps partiel ou à temps incomplet.

Pour interpréter les résultats communiqués dans ce chapitre, il est donc nécessaire de bien avoir à l'esprit que les agents à temps partiel ou incomplet perçoivent, à même corps, grade et échelon, des salaires plus faibles que les agents à temps complet. Les agents à temps partiel ou incomplet n'étant pas uniformément répartis entre les titulaires et les non-titulaires, les enseignants et les non-enseignants, les hommes et les femmes (etc.), les écarts de salaire entre groupes d'agents s'expliquent en partie par le poids différent du temps partiel/incomplet dans chaque groupe.

En outre, chaque personne présente dans l'année compte pour un. Or, les personnels non titulaires sont plus fréquemment recrutés sur des contrats courts, générant donc davantage d'entrées et de sorties. Par rapport à une approche EQTP, dans l'approche individu le poids des non-titulaires, moins bien rémunérés, est renforcé par leur renouvellement, induisant des niveaux de salaires plus faibles.

Enfin, pour faciliter les comparaisons entre personnels et dans le temps, les salaires nets individuels en EQTP sont systématiquement renseignés dans les tableaux.

2. Généralités sur les salaires

En 2020, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), le salaire net mensuel moyen d'un agent relevant de l'Éducation nationale s'élève à 2 280 euros **(Tableau 7.2)**. Cette moyenne couvre tous les personnels rémunérés au titre de l'enseignement scolaire par le ministère en charge de l'Éducation nationale, quel que soit leur statut (fonctionnaires, détenteurs d'un concours du privé sous contrat ou contractuels), qu'ils soient enseignants (du secteur public ou privé sous contrat) ou non-enseignants (du secteur public), à temps complet, temps partiel ou temps incomplet. Les tableaux 7.15, 7.16 et 7.17 disponibles en annexe de ce chapitre présentent les salaires nets moyens des personnels selon le statut, le sexe et l'âge, en distinguant les agents à temps complet de ceux à temps partiel/incomplet.

Un agent titulaire (fonctionnaire dans le public ou assimilé titulaire dans le secteur privé) a perçu, en 2020, un salaire net mensuel moyen de 2 610 euros. Ce niveau est proche de celui des agents de catégorie A (2 640 euros), très majoritaires dans l'enseignement scolaire compte tenu du poids des enseignants. Les agents de catégorie B touchent en moyenne 2 120 euros nets par mois et ceux de catégorie C 1 710 euros.

Le salaire net s'obtient en retranchant du salaire brut les cotisations sociales salariales (cotisations vieillesse, maladie, solidarité chômage, complémentaire retraite), la contribution sociale généralisée (CSG) et la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS). En 2020, les contributions et cotisations sociales représentent en moyenne 19 % du salaire brut des enseignants du public ainsi que des personnels non-enseignants, contre 22 % du salaire brut des enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat. En effet, ces derniers, cotisant davantage pour leur complémentaire retraite et, par ailleurs, soumis à l'assurance chômage lorsqu'ils enseignent dans des établissements sous contrat simple, sont, à salaire brut égal, plus fortement prélevés que leurs homologues du public (**Tableau 7.3**).
Le traitement indiciaire brut (TIB) constitue l'élément prépondérant du salaire brut : tous personnels confondus, il en représente 86 % (85 % pour ceux de catégorie A, 77 % pour les catégories B et 81 % pour les catégories C). Concernant les titulaires, l'écart moyen de TIB est de 780 euros entre les agents de catégorie A et B et de 310 euros entre les agents de catégorie B et C. Représentant en moyenne 13 % du salaire brut, les primes sont l'autre composante significative du salaire des agents. Les fonctionnaires de catégorie B sont ceux qui, en moyenne, en perçoivent le plus (550 euros, soit 21 % du salaire

brut). Les titulaires de catégorie A (incluant les enseignants détenteurs d'un concours du privé sous contrat) et ceux de catégorie C en perçoivent respectivement 420 et 360 euros (13 % et 17 % du salaire brut). Néanmoins, les primes sont relativement neutres dans la différenciation salariale entre catégories, contrairement au TIB. Enfin, l'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement représentent en moyenne 2 % du salaire brut.
Les salaires moyens des enseignants se distinguent très peu, par construction, de ceux de l'ensemble des titulaires de catégorie A. Le détail par corps des enseignants (partie B) et des non-enseignants (partie C) permet de mesurer les disparités salariales dans ces deux groupes. Le détail par corps est également nécessaire pour mesurer les écarts de salaires entre femmes et hommes, qui sont notamment liés, d'une part à la plus grande propension des femmes à travailler à temps partiel/incomplet et, d'autre part, au poids inégal de chaque sexe dans les différents corps (par exemple 5 % des femmes sont professeurs agrégés ou de chaire supérieure contre 12 % des hommes). Au global, une femme rémunérée par l'Éducation nationale perçoit 16 % de moins qu'un homme.

La localisation de l'emploi, en France métropolitaine ou dans les DROM, constitue un facteur de différenciation salariale important : le salaire net d'un Métropolitain est inférieur de près de 1 000 euros à celui d'un Domien (hors Mayotte) (**Tableau 7.4**). Ce sont les majorations liées à l'exercice des missions sur ces territoires qui expliquent tout l'écart entre les Métropolitains et les Domiens ; à type de personnel donné, leurs TIB moyens sont proches.

LES SALAIRES EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN (EQTP)

Le salaire en équivalent temps plein (EQTP) est un salaire converti en salaire temps plein (voir la partie dédiée aux concepts). Ce calcul en équivalent temps plein (EQTP) permet de s'affranchir des différences de temps de travail. Cette approche en EQTP facilite les comparaisons entre corps, mais aussi entre professions.

En 2020, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), le salaire net mensuel moyen en EQTP d'un agent rémunéré par le ministère en charge de l'Éducation nationale s'élève à 2 510 euros (**Tableau 7.2**). Un agent titulaire (ou assimilé dans le secteur privé) a perçu, en 2020, un salaire net mensuel moyen en EQTP de 2 690 euros : 2 730 euros EQTP pour un agent de catégorie A, 2 190 euros EQTP pour un agent de catégorie B et 1 770 euros pour un agent de catégorie C.

Le niveau de salaire en EQTP des enseignants titulaires du public est très proche de celui des agents de catégorie A (2 710 euros). Que l'on procède selon l'approche « salaire net fiche de paye » ou selon l'approche « salaire net en équivalent temps plein (EQTP) », les enseignants titulaires du premier degré public ont en moyenne une rémunération inférieure à celle de leurs homologues du second degré public. Une partie de ces écarts de « salaire net fiche de paye » entre titulaires du premier degré et titulaires du second degré est attribuable au temps partiel, les professeurs des écoles l'étant plus fréquemment que leurs homologues du second degré. Ainsi, si le salaire net moyen d'un enseignant titulaire du premier degré public est inférieur de 16,2 % à celui d'un enseignant titulaire du second degré public, l'écart se réduit à 15,5 % lorsqu'on compare des salaires nets en équivalent temps plein, qui sont de 2 480 euros EQTP par mois dans le premier degré public, et de 2 940 euros EQTP dans le second. Cet écart de salaire en EQTP s'explique notamment par la possibilité pour les enseignants du second degré d'assurer des heures supplémentaires annualisées (HSA).

Tableau 7.2 – Salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale, en 2020

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut					Distribution du salaire net				Salaire net EQTP
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Indemnité de résidence (IR)	Supplément familial de traitement (SFT)	Primes et indemnités		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
					Montant [2]	Part de primes (en %) [3]					
Ensemble	2 840	2 431	20	30	358	12,6	2 282	2 291	3,87	0,84	2 514
Titulaires	3 243	2 758	24	36	425	13,1	2 605	2 482	2,00	0,86	2 689
Catégorie A	3 291	2 805	24	37	424	12,9	2 642	2 513	1,95	0,87	2 727
Catégorie B	2 617	2 025	21	20	552	21,1	2 121	2 074	1,50	0,95	2 190
Catégorie C	2 112	1 712	17	19	364	17,3	1 705	1 664	1,40	0,96	1 770
Non-titulaires	1 449	1 304	8	11	127	8,8	1 171	957	3,04	0,78	1 559
Enseignants (public + privé sous contrat)	3 154	2 699	24	36	395	12,5	2 532	2 445	2,01	0,89	2 640
1er degré	2 944	2 613	23	40	268	9,1	2 353	2 330	1,81	0,91	2 446
Titulaires	2 972	2 640	23	41	268	9,0	2 374	2 343	1,77	0,91	2 459
Non-titulaires	1 943	1 638	17	24	263	13,5	1 562	1 508	2,55	0,87	1 755
2nd degré	3 326	2 770	24	33	499	15,0	2 680	2 605	2,11	0,93	2 802
Titulaires	3 479	2 902	25	34	518	14,9	2 801	2 707	1,91	0,92	2 883
Non-titulaires	2 253	1 849	19	21	364	16,1	1 829	1 798	2,41	0,93	2 032
Enseignants (public)	3 220	2 748	25	36	411	12,8	2 596	2 494	1,96	0,89	2 686
Titulaires	3 270	2 796	25	37	412	12,6	2 635	2 524	1,91	0,88	2 713
Non-titulaires	2 398	1 961	22	20	395	16,5	1 948	1 908	2,28	0,94	2 117
1er degré	2 990	2 643	24	40	284	9,5	2 397	2 358	1,77	0,91	2 479
Titulaires	2 996	2 650	24	40	283	9,4	2 402	2 360	1,76	0,91	2 482
Non-titulaires	2 348	1 856	31	15	447	19,0	1 896	1 858	1,98	0,91	1 980
2nd degré	3 426	2 843	25	33	525	15,3	2 774	2 693	2,03	0,93	2 875
Titulaires	3 542	2 942	26	34	540	15,2	2 867	2 777	1,91	0,92	2 939
Non-titulaires	2 402	1 970	21	20	391	16,3	1 952	1 913	2,30	0,94	2 128
Enseignants (privé sous contrat)	2 811	2 444	18	36	313	11,1	2 201	2 180	2,24	0,92	2 383
Assimilés titulaires[1]	3 034	2 655	19	39	321	10,6	2 363	2 317	1,88	0,90	2 487
Non-titulaires	1 918	1 600	15	23	279	14,6	1 550	1 556	2,36	0,92	1 786
1er degré	2 598	2 391	14	44	149	5,7	2 018	2 008	2,06	0,95	2 181
Assimilés titulaires[1]	2 753	2 548	15	48	143	5,2	2 129	2 108	1,77	0,94	2 248
Non-titulaires	1 763	1 542	11	28	182	10,3	1 415	1 406	2,29	0,92	1 642
2nd degré	2 916	2 471	19	32	394	13,5	2 291	2 273	2,26	0,95	2 482
Assimilés titulaires[1]	3 183	2 712	20	34	416	13,1	2 488	2 434	1,85	0,94	2 612
Non-titulaires	1 972	1 621	16	22	313	15,9	1 597	1 624	2,32	0,94	1 833
Non enseignants titulaires	3 297	2 611	25	26	635	19,3	2 669	2 324	2,72	0,75	2 745
Catégorie A	4 033	3 195	30	31	777	19,3	3 266	3 038	2,39	0,78	3 341
Catégorie B	2 617	2 003	20	21	574	21,9	2 123	2 067	1,50	0,95	2 186
Catégorie C	2 112	1 712	17	19	364	17,3	1 705	1 664	1,40	0,96	1 770
Non enseignants non titulaires	1 171	1 115	4	7	46	3,9	944	822	2,04	0,89	1 363

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Enseignants du privé détenteurs d'un contrat définitif et classés dans les échelles de rémunérations des titulaires du public.

(2) L'indemnité de résidence (IR) et le supplément familial de traitement (SFT) en sont exclus (cf. "Définitions").

(3) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").

- Unité : salaire en euros.
- Lecture : en 2020, les 10 % des agents du MENJ "les mieux rémunérés" perçoivent un salaire net mensuel 3,87 fois plus élevé que les 10 % des agents du MENJ "les moins bien rémunérés" (c'est le rapport interdéciles D9/D1).
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

Tableau 7.3 – Décomposition du salaire mensuel moyen des personnels de l'Éducation nationale, en 2020

	Enseignants du public		Enseignants du privé		Non-enseignants				
	Fonctionnaires	Contractuels	Détenteurs d'un concours	Maîtres délégués	Fonctionnaires				Contractuels
					Ensemble	Cat. A	Cat. B	Cat. C	
Salaire brut (a)	**3 270**	**2 398**	**3 034**	**1 918**	**3 297**	**4 033**	**2 617**	**2 112**	**1 171**
Contributions et cotisations sociales (b)	**635**	**450**	**671**	**368**	**628**	**768**	**494**	**407**	**228**
Cotisations sociales salariées	325	225	383	188	317	387	247	207	117
CSG [(1)] et CRDS [(2)]	310	225	288	180	312	381	247	200	111
Salaire net (a - b)	**2 635**	**1 948**	**2 363**	**1 550**	**2 669**	**3 266**	**2 123**	**1 705**	**944**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Contribution sociale généralisée
(2) Contribution au remboursement de la dette sociale

- Unité : salaire en euros.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

Tableau 7.4 – Comparaison des salaires mensuels moyens des personnels de l'Éducation nationale entre la France métropolitaine et les DROM (hors Mayotte), en 2020

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut			Distribution du salaire net				Salaire net EQTP
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
			Montant	Part de primes (en %) (1)					
France métropolitaine	**2 793**	**2 433**	**307**	**11,0**	**2 240**	**2 272**	**3,83**	**0,85**	**2 468**
Enseignants du public	**3 158**	**2 749**	**347**	**11,0**	**2 540**	**2 466**	**1,91**	**0,89**	**2 632**
Titulaires	**3 206**	**2 794**	**349**	**10,9**	**2 579**	**2 495**	**1,86**	**0,88**	**2 657**
P. des écoles	2 936	2 650	222	7,6	2 348	2 343	1,71	0,92	2 430
P. agrégés	4 310	3 541	686	15,9	3 500	3 492	1,77	0,93	3 581
P. certifiés	3 268	2 801	410	12,5	2 634	2 598	1,79	0,94	2 710
P. d'EPS	3 299	2 819	419	12,7	2 660	2 648	1,72	1,00	2 718
P. de lycée pro.	3 483	2 919	502	14,4	2 818	2 790	1,67	0,95	2 869
Non-titulaires	2 330	1 969	317	13,6	1 892	1 868	2,25	0,93	2 071
Enseignants du privé	**2 792**	**2 445**	**292**	**10,5**	**2 185**	**2 171**	**2,23**	**0,92**	**2 367**
Titulaires	**3 012**	**2 654**	**300**	**10,0**	**2 346**	**2 305**	**1,87**	**0,90**	**2 470**
P. des écoles	2 728	2 548	117	4,3	2 110	2 095	1,75	0,94	2 228
P. agrégés	4 362	3 582	695	15,9	3 431	3 390	1,69	0,91	3 531
P. certifiés	3 093	2 664	374	12,1	2 416	2 390	1,83	0,95	2 546
P. d'EPS	3 116	2 701	360	11,6	2 431	2 400	1,67	0,99	2 517
P. de lycée pro.	3 282	2 774	458	13,9	2 566	2 533	1,72	0,94	2 663
Non-titulaires	1 897	1 599	259	13,7	1 534	1 545	2,33	0,91	1 771
Non enseignants	**1 868**	**1 629**	**214**	**11,5**	**1 507**	**1 097**	**4,57**	**0,75**	**1 971**
Titulaires	**3 242**	**2 609**	**580**	**17,9**	**2 619**	**2 282**	**2,68**	**0,75**	**2 697**
P. d'encadrement	5 380	4 245	1 060	19,7	4 357	4 153	1,61	0,93	4 358
P. d'éducation	3 203	2 884	262	8,2	2 562	2 534	1,73	0,94	2 615
P. ASS	2 686	2 096	545	20,3	2 175	1 972	2,05	0,82	2 263
P. ITRF	2 583	2 010	529	20,5	2 094	1 798	2,10	0,84	2 160
Non-titulaires	**1 149**	**1 116**	**23**	**2,0**	**925**	**811**	**2,02**	**0,89**	**1 331**

Tableau 7.4 (suite)

	Salaire brut	Les composantes du salaire brut			Distribution du salaire net				Salaire net EQTP
		Traitement indiciaire brut (TIB)	Primes et indemnités		Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
			Montant	Part de primes (en %) (1)					
DROM (hors Mayotte)	**3 844**	**2 384**	**1 435**	**37,3**	**3 178**	**3 274**	**4,30**	**0,86**	**3 503**
Enseignants du public	**4 465**	**2 738**	**1 697**	**38,0**	**3 708**	**3 620**	**1,92**	**0,92**	**3 776**
Titulaires	**4 618**	**2 837**	**1 749**	**37,9**	**3 840**	**3 720**	**1,75**	**0,90**	**3 880**
P. des écoles	4 289	2 684	1 572	36,6	3 555	3 494	1,64	0,94	3 597
P. agrégés	6 363	3 752	2 570	40,4	5 328	5 318	1,53	0,94	5 373
P. certifiés	4 800	2 907	1 864	38,8	4 001	3 912	1,68	0,93	4 041
P. d'EPS	4 852	2 928	1 893	39,0	4 044	3 994	1,64	1,00	4 095
P. de lycée pro.	4 813	2 935	1 848	38,4	4 009	3 917	1,72	0,93	4 033
Non-titulaires	**3 133**	**1 881**	**1 240**	**39,6**	**2 558**	**2 470**	**1,76**	**0,98**	**2 603**
Enseignants du privé	**3 761**	**2 397**	**1 339**	**35,6**	**2 957**	**2 932**	**2,28**	**0,96**	**3 130**
Titulaires	**4 233**	**2 705**	**1 499**	**35,4**	**3 308**	**3 239**	**1,76**	**0,94**	**3 400**
P. des écoles	4 031	2 647	1 355	33,6	3 134	3 055	1,69	0,99	3 193
P. agrégés	6 219	3 742	2 446	39,3	4 905	4 845	1,41	0,93	4 905
P. certifiés	4 347	2 721	1 599	36,8	3 410	3 363	1,73	0,97	3 538
P. d'EPS	4 327	2 755	1 534	35,5	3 386	3 270	1,71	1,04	3 452
P. de lycée pro.	4 317	2 746	1 543	35,7	3 380	3 250	1,73	0,96	3 477
Non-titulaires	**2 607**	**1 644**	**947**	**36,3**	**2 098**	**2 060**	**2,01**	**0,97**	**2 246**
Non enseignants	**2 412**	**1 554**	**844**	**35,0**	**1 984**	**1 349**	**4,56**	**0,81**	**2 703**
Titulaires	4 500	2 644	1 832	40,7	3 746	3 288	2,68	0,79	3 773
P. d'encadrement	7 424	4 311	3 085	41,5	6 185	6 042	1,53	0,95	6 181
P. d'éducation	4 576	2 889	1 661	36,3	3 790	3 664	1,67	0,93	3 817
P. ASS	3 680	2 113	1 545	42,0	3 068	2 789	1,99	0,87	3 101
P. ITRF	3 562	2 064	1 476	41,4	2 970	2 561	2,05	0,88	2 975
Non-titulaires	1 554	1 106	438	28,2	1 260	1 141	2,09	0,92	1 924

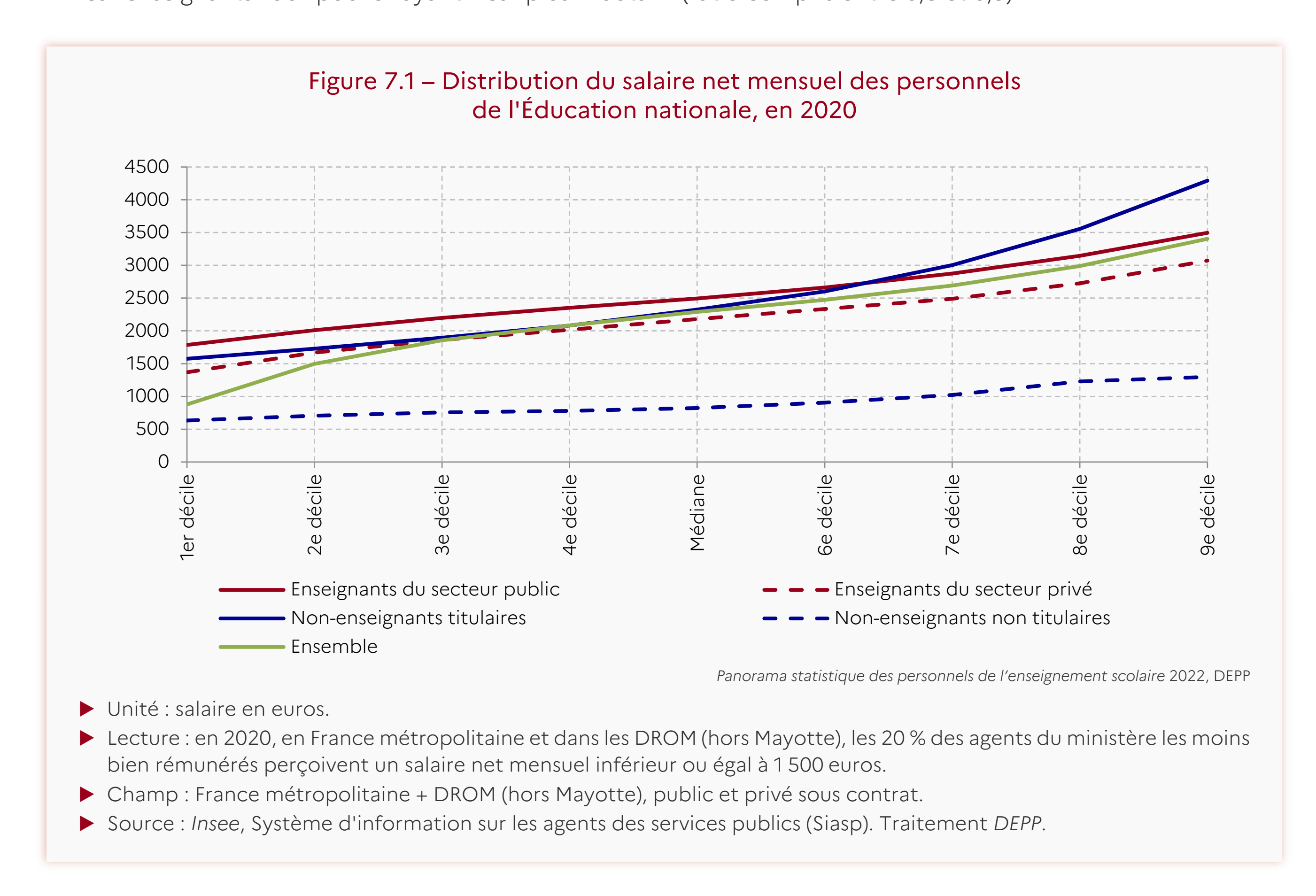
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").

- Unité : salaire en euros.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

3. Distribution des salaires

La figure 7.1 permet d'identifier à quels niveaux de salaire les écarts entre personnels de l'Éducation nationale se creusent. En 2020, les personnels titulaires non enseignants les mieux rémunérés bénéficient de rémunérations plus importantes que les enseignants du public ayant les plus hauts salaires. C'est le contraire pour les personnels les moins rémunérés. Par ailleurs, les salaires des enseignants du privé sont, à tous les niveaux de la distribution, inférieurs à ceux des enseignants du public, avec un écart semblable à tous les déciles (ratio compris entre 0,8 et 0,9)



- Unité : salaire en euros.
- Lecture : en 2020, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), les 20 % des agents du ministère les moins bien rémunérés perçoivent un salaire net mensuel inférieur ou égal à 1 500 euros.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

Les 20 % des personnels les moins bien rémunérés ont un salaire net mensuel inférieur à 1 500 euros (**Figure 7.1**). 21 % des enseignants non titulaires du public, 45 % des maîtres délégués du privé, 16 % des personnels ASS et ITRF de catégorie C et 95 % des non-enseignants non titulaires ont un salaire inférieur à ce montant (**Figure 7.2**). La quotité de travail explique en partie ces niveaux de salaire : parmi les agents percevant un salaire net mensuel inférieur à 1 500 euros, 68 % des agents titulaires de catégorie C, 87 % des enseignants non titulaires du public, 80 % des maîtres délégués du privé et 84 % des non-enseignants non titulaires sont à temps partiel ou incomplet.
Pour les 20 % des personnels les mieux rémunérés, le salaire net mensuel est supérieur à 2 990 euros en 2020. Cela concerne huit professeurs de chaire supérieure et agrégés sur dix, la quasi-totalité des personnels d'encadrement, 34 % des personnels administratifs, sociaux et de santé de catégorie A et 57 % des ingénieurs et personnels de recherche et de formation de catégorie A.

En 2020, le salaire médian, c'est-à-dire le salaire au-dessous et au-dessus duquel sont rémunérés la moitié des personnels de l'Éducation nationale, est de 2 290 euros nets par mois. Bien que les professeurs des écoles, les professeurs certifiés, d'EPS (PEPS) et de lycée professionnel (PLP) soient rémunérés sur la même grille indiciaire, 48 % des professeurs des écoles sans fonction de direction du secteur public perçoivent une rémunération inférieure à la médiane (65 % dans le privé sous contrat), ce qui n'est le cas que de 29 % des certifiés, 26 % des PEPS et 16 % des PLP du secteur public (respectivement 42 %, 40 % et 30 % dans le privé sous contrat). Cette inégale répartition des corps enseignants dans la distribution des salaires est principalement due aux écarts de primes (cf. partie B).

Figure 7.2 – Répartition des personnels de l'Éducation nationale selon leur niveau de salaire, en 2020

Enseignants titulaires - public
Enseignants assimilés titulaires - privé
Prof. des écoles avec fonction de direction - public
Prof. des écoles sans fonction de direction - public
Prof. des écoles - privé
Prof. de ch. sup. et agrégés - public
Prof. de ch. sup. et agrégés - privé
Prof. certifiés - public
Prof. certifiés - privé
Prof. d'EPS - public
Prof. d'EPS - privé
Prof. de lycée pro. - public
Prof. de lycée pro. - privé
Enseignants non-titulaires - public
Maîtres délégués - privé
Non-enseignants titulaires
P. d'encadrement (titulaires)
P. de direction
P. d'inspection
P. de l'encadrement supérieur
Personnels d'éducation (titulaires)
CPE (1)
PSY-EN (2)
Personnels ASS (titulaires)
ASS - Catégorie A
ASS - Catégorie B
ASS - Catégorie C
Personnels ITRF (titulaires)
ITRF - Catégorie A (3)
ITRF - Catégorie B (4)
ITRF - Catégorie C (5)
Non-enseignants non titulaires

0% 20% 40% 60% 80% 100%

< 1 500 € | 1 500 € à 2 290 € | 2 290 € à 2 990 € | > 2 990 €

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Conseillers principaux d'éducation.
(2) Psychologues de l'éducation nationale.
(3) Ingénieurs de recherche et d'études, assistants ingénieurs.
(4) Techniciens de recherche.
(5) Agents et adjoints techniques.

- Lecture : en 2020, 20 % des agents rémunérés par le ministère de l'Education nationale (tous types de personnels et tous statuts) perçoivent un salaire net mensuel inférieur ou égal à 1 520 euros. Cela concerne 3,8 % des enseignants titulaires du public, 7,4 % des enseignants du privé détenteurs d'un contrat définitif, 7,3 % des non-enseignants titulaires et 94,8 % des non-enseignants non titulaires.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

4. Les principales mesures réglementaires et de contexte économique ayant influé sur les salaires en 2020

Chaque année, les mesures réglementaires et de contexte économique en vigueur influent sur les niveaux de salaires perçus par les personnels du MENJ. On peut classer ces mesures en deux grands ensembles : celles qui sont à l'origine d'évolution à la hausse des salaires ; celles qui sont à l'origine d'évolution à la baisse des salaires.

Les principaux facteurs d'évolution ayant influé à la hausse les salaires en 2020, sont les suivants :

- **Protocole parcours carrière compétences (PPCR) :**
  - Application de mesures de revalorisation des grilles indiciaires de fonctionnaires de catégories A et C. Les revalorisations ont varié selon le grade et l'échelon. Le décret n° 2017-1737 du 21 décembre 2017 (version consolidée au 7 septembre 2020) portant sur la modification de l'échelonnement indiciaire de ces fonctionnaires détaille l'ensemble des modifications[8].
  - Poursuite de la montée en charge de la classe exceptionnelle. Par exemple, pour les enseignants, les taux sont fixés à 5,72 % du corps des professeurs des écoles (+ 1,43 point par rapport à 2019) et à 8,15 % du corps pour les enseignants du second degré (+0,62 point par rapport à 2019).
  - Actualisation des taux d'heures supplémentaires année (HSA) induite par les revalorisations de grille évoquées ci-dessus pour les enseignants du second degré :

	Taux au 1er janvier 2019	Taux au 1er janvier 2020	Évolution (en %)
Classe normale	1143.0	1149.5	0.57
Hors classe	1 257.3	1 264.5	0.57

- **Prime exceptionnelle Covid-19** : Versement d'une prime exceptionnelle (exonérée de cotisations, de contributions sociales et d'impôts sur le revenu) aux agents de la fonction publique qui ont été particulièrement mobilisés pendant la période de la crise sanitaire. Son attribution aux agents du ministère a été modulée selon le temps d'investissement (voir encadré sur la prime Covid-19).

- **Heures supplémentaires** : poursuite, en 2020, de l'exonération et de la défiscalisation des heures supplémentaires et indemnités pour missions particulières (IMP) pour les enseignants du second degré et les conseillers principaux d'éducation (CPE). En 2020, le plafond d'exonération d'impôt sur le revenu est relevé à 7 500 € nets annuels (8 037 € bruts) pour les agents ayant effectué des heures supplémentaires entre le 16 mars et le 10 juillet inclus (contre 5 000 € nets annuels en 2019).

- **Prime REP+** : La revalorisation de l'indemnité REP+ en septembre 2018 puis en septembre 2019 (+ 1 167 € / an) joue pleinement en 2020.

- **Indemnités exceptionnelles d'organisation et de correction des épreuves communes de contrôle continu du baccalauréat général et technologique :** Le décret 2020-162 du 26 février 2020 attribue au titre de l'année scolaire 2019-2020, d'une part, une indemnité exceptionnelle de 500 € aux personnels de direction des établissements d'enseignement organisant des épreuves communes de contrôle continu du baccalauréat et, d'autre part, une indemnité exceptionnelle de 50 € par division et par évaluation d'épreuve aux professeurs participant à l'évaluation de ces épreuves communes de contrôle continu.

- **Professeurs des écoles :**
  - Taux d'accès au grade de hors classe : en 2020, augmentation du taux d'accès à la hors classe (fixé à 17,0 %, soit 1,9 point de plus par rapport à 2019) pour les professeurs des écoles afin de converger avec celui des professeurs certifiés, d'EPS, de lycée professionnel et d'agrégés (17 % depuis 2017).
  - Versement d'une indemnité exceptionnelle de direction aux directeurs d'écoles du 1er degré public à la rentrée 2020, d'un montant de 450 € bruts annuels, qui a été pérennisée en 2021.

- **Personnels d'encadrement :**
  - Revalorisation de l'indemnité de fonction des IEN en charge d'une circonscription du 1er degré. À compter du 1er septembre 2020, les bénéficiaires ont pu voir leur attribution individuelle majorée de 1 200 € bruts par an (soit 17 % du montant de référence qui s'élève

[8] https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000036250477&dateTexte=20200907

à 7 050 € bruts annuels), dans la limite du plafond annuel (9 306 €).
- Création d'une indemnité exceptionnelle au bénéfice des personnels de direction des établissements d'enseignement ou de formation relevant du ministère chargé de l'éducation nationale participant à l'organisation des épreuves communes de contrôle continu du baccalauréat (arrêté du 26 février 2020), d'un montant de 500 € versé en une fois.

Accompagnants des élèves en situation de handicap (AESH) :
- Révision de la grille indiciaire au 1er septembre 2019, jouant pleinement en 2020.
- Création d'une indemnité de fonctions particulières allouée aux AESH exerçant les missions de référent prévues à l'article L. 917-1 du code de l'éducation, d'un montant de 600 € bruts annuels.

Les principaux facteurs d'évolution ayant influé à la baisse les salaires en 2020, sont les suivants :

Inflation : la hausse des prix s'élève à 0,5 % en 2020 (après 1,1 % en 2019, 1,9 % en 2018 et 1,0 % en 2017), alors que la valeur de l'INM reste inchangée par rapport à 2019 (4,6860 € depuis le 1er février 2017 ; décret n°2016-670 du 25 mai 2016 portant majoration de la rémunération des agents publics rémunérés sur la base d'un indice). Ce facteur entre en jeu dans les évolutions en euros constants présentés dans ce chapitre. Les salaires 2020 présentés en photographie annuelle sont en euros courants.

Convergence des taux de cotisations salariales au titre de la retraite du public sur le privé :
- Pour les enseignants détenteurs d'un concours du public et les non-enseignants fonctionnaires, le taux de cotisation salariale passe de 10,83 % en 2019 à 11,10 % en 2020 soit une augmentation du taux de cotisation de 0,27 point entre 2019 et 2020.
- Pour les enseignants du privé sous contrat et l'ensemble des contractuels, le taux de cotisation salariale s'élève à 10,10 en 2020 (il reste inchangé depuis janvier 2017).

LA PRIME COVID-19

En 2020, le gouvernement a instauré une prime exceptionnelle exonérée de cotisations, de contributions sociales et d'impôts sur le revenu pour les agents de la fonction publique qui ont été particulièrement mobilisés pendant la période de crise sanitaire. Au sein du MENJ, son versement a été appliqué selon les directives suivantes :

- **Concernant les enseignants titulaires et contractuels (public et privé sous contrat).**

En fonction du nombre de jours pendant lesquels ils ont assuré l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire, ils ont perçu 330 € (4 à 9,5 jours), 660 € (10 à 15,5 jours) ou 1 000 € (à partir de 16 jours).

En 2020, environ 10 % des professeurs des écoles (PE) ont perçu la prime Covid : 22 % des PE du secteur public en charge d'une direction d'école, 7 % des PE du secteur public sans fonction de direction et 13 % des PE du secteur privé sous contrat **(Figure 7.3)**. Les enseignants du second degré ont été peu concernés du fait de la plus grande autonomie des élèves de collège et lycée.

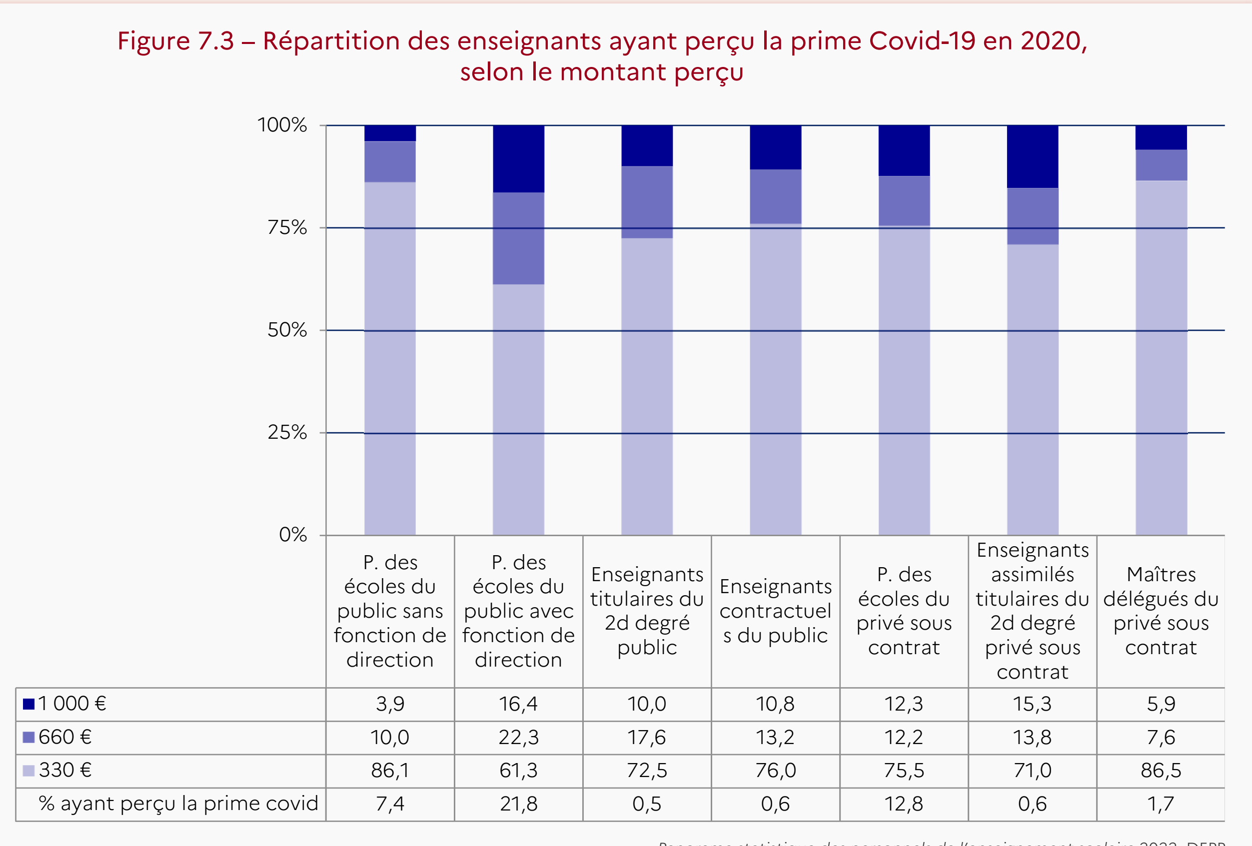
Les PE ont majoritairement perçu 330 € (61 % des PE du secteur public en charge d'une direction d'école, 86 % des PE du secteur public sans fonction de direction et 76 % des PE du secteur privé sous contrat) **(Figure 7.3)**.

- **Concernant les personnels non enseignants.**

Les personnels non enseignants titulaires ou contractuels, dans les rectorats, DSDEN, écoles et établissements, CFA ou Greta ayant connu un surcroît significatif de travail quantifiable et objectivable ont été éligibles à la prime maximale (1 000 €), modulée si l'implication a été de courte durée.

En 2020, 25 % des personnels ITRF de catégorie A et 14 % des ITRF de catégorie B, fortement mobilisés sur les fonctions informatiques ont perçu la prime Covid-19 **(Figure 7.4)**. Cela a également concerné 16,5 % des personnels d'encadrement et 15 % des personnels sociaux et de santé de catégorie B. Compte-tenu de la réglementation, parmi les personnels non enseignants ayant perçu la prime, la part de ceux ayant reçu 1 000 € va de 12 % à 54 % selon les corps **(Figure 7.4)**.

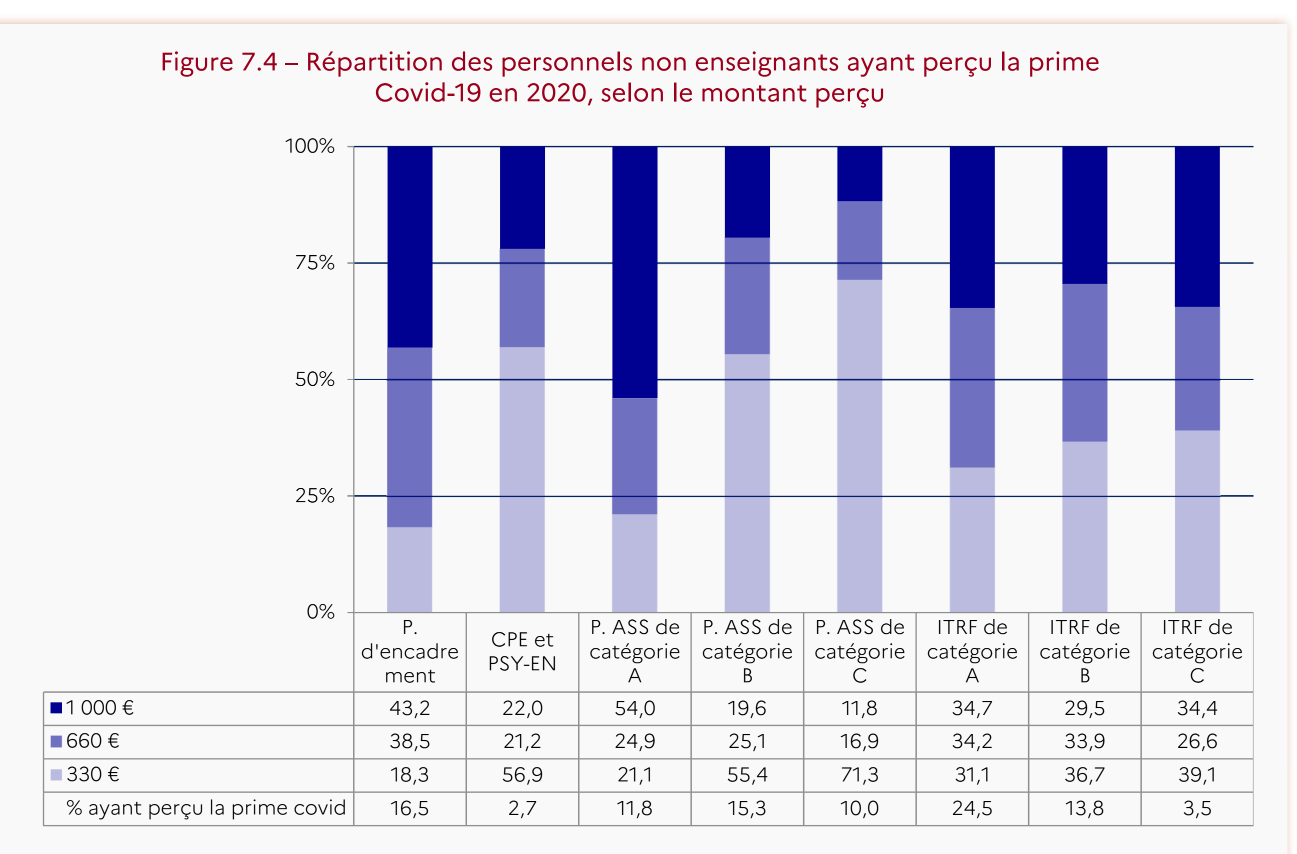
Figure 7.3 – Répartition des enseignants ayant perçu la prime Covid-19 en 2020, selon le montant perçu



	P. des écoles du public sans fonction de direction	P. des écoles du public avec fonction de direction	Enseignants titulaires du 2d degré public	Enseignants contractuels du public	P. des écoles du privé sous contrat	Enseignants assimilés titulaires du 2d degré privé sous contrat	Maîtres délégués du privé sous contrat
1 000 €	3,9	16,4	10,0	10,8	12,3	15,3	5,9
660 €	10,0	22,3	17,6	13,2	12,2	13,8	7,6
330 €	86,1	61,3	72,5	76,0	75,5	71,0	86,5
% ayant perçu la prime covid	7,4	21,8	0,5	0,6	12,8	0,6	1,7

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : en 2020, 7,4 % des p. des écoles du public sans fonction de direction ont perçu la prime Covid-19. Parmi eux, 86,1 % ont reçu 330€.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.



	P. d'encadrement	CPE et PSY-EN	P. ASS de catégorie A	P. ASS de catégorie B	P. ASS de catégorie C	ITRF de catégorie A	ITRF de catégorie B	ITRF de catégorie C
1 000 €	43,2	22,0	54,0	19,6	11,8	34,7	29,5	34,4
660 €	38,5	21,2	24,9	25,1	16,9	34,2	33,9	26,6
330 €	18,3	56,9	21,1	55,4	71,3	31,1	36,7	39,1
% ayant perçu la prime covid	16,5	2,7	11,8	15,3	10,0	24,5	13,8	3,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : en 2020, 16,5 % des p. d'encadrement ont perçu la prime Covid-19. Parmi eux, 18,3 % ont reçu 330€.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

B. LES RÉMUNÉRATIONS DES PERSONNELS ENSEIGNANTS DE L'ÉDUCATION NATIONALE EN 2020

1. Les enseignants du secteur public

Des salaires moins élevés dans le premier degré
En 2020, dans le secteur public, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), les enseignants ont en moyenne perçu un salaire net de 2 600 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 3 220 euros (**Tableau 7.5**). Les primes constituent 13 % du salaire brut : 10 % dans le premier degré, 15 % dans le second degré avec la moitié correspondant à des rémunérations pour heures supplémentaires.

Les enseignants titulaires des corps du premier degré ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 400 euros contre 2 870 euros pour les titulaires du second degré, soit une différence d'environ 470 euros (correspondant à un écart brut mensuel de 540 euros). La moitié (47 %) de l'écart de salaire brut est portée par les primes. L'écart restant (soit 53 % de la différence totale) entre le salaire brut moyen perçu par ces enseignants du premier degré et celui perçu par ceux du second degré concerne le traitement indiciaire brut (TIB), du fait notamment de la présence dans le second degré des corps d'agrégés et de professeurs de chaire supérieure, aux grilles indiciaires plus favorables. Cela est également lié, dans une moindre mesure, à la fréquence plus forte du temps partiel dans le premier degré.

Bien que rémunérés sur les mêmes grilles indiciaires, les professeurs des écoles gagnent, en net mensuel, environ 290 euros de moins que les professeurs certifiés, 320 euros de moins que les professeurs d'EPS (PEPS) et 500 euros de moins que les professeurs de lycée professionnel (PLP). Si l'on retrouve l'impact des primes et du temps partiel sur les différences de salaires, déjà évoqué, entre les enseignants du premier degré et ceux du second degré, il reste que le TIB présente un différentiel significatif en fin de carrière. En revanche, comme attendu, les TIB pour les moins de 30 ans sont très proches entre ces corps enseignants. Le creusement des écarts entre PE et les corps de professeurs certifiés et de PLP avec l'avancement de la carrière résulte de la moins grande longévité du corps des professeurs des écoles, constitué en 1990 et dans lequel ont été intégrés des ex-instituteurs. La structure par grades en est le reflet : les professeurs des écoles sont proportionnellement moins nombreux en hors classe et classe exceptionnelle que les certifiés, PEPS et PLP.

Néanmoins, par rapport à 2019, les écarts de salaires entre enseignants du premier degré et enseignants du second degré se réduisent. D'une part davantage de professeurs des écoles ont changé de grade en 2020 par rapport à 2019, en application de la majoration des taux d'accès en hors classe et classe exceptionnelle ; d'autre part, ceux occupant une fonction de direction ont perçu, à la rentrée 2020, une indemnité exceptionnelle de direction d'école, pérennisée en 2021 ; enfin, ils ont davantage été éligibles à la prime exceptionnelle covid-19 que leurs homologues du second degré. À l'inverse, durant cette période, les professeurs de chaire supérieure, agrégés, certifiés, PEPS et PLP ont en moyenne moins perçu de rémunérations pour heures supplémentaires effectives.

Des différences de salaires entre corps du second degré
Les professeurs de chaire supérieure sont les enseignants les mieux rémunérés : leur salaire net moyen est de 5 580 euros et correspond à un brut mensuel de 6 650 euros, dont 33 % de primes, constituées majoritairement d'heures supplémentaires. Les professeurs agrégés ont les rémunérations les plus élevées après les professeurs de chaire supérieure, à 3 550 euros nets en moyenne, et une part des primes dans le salaire brut deux fois plus faible (17 %). Le salaire net mensuel des professeurs certifiés et d'EPS est inférieur d'environ 820 à 850 euros à celui des agrégés, et leur part des primes plus faible d'environ 3 points. Les professeurs agrégés et de chaire supérieure, bien qu'ayant moins fait d'heures supplémentaires effectives (HSE) en 2020 (pour en savoir plus, voir Thomas J-E., 2021 « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants à la rentrée 2020 dans le second degré », Note d'Information, n° 21.20, DEPP), notamment du fait de l'annulation des épreuves finales du baccalauréat et de l'absence des « colles » en classes préparatoires, ont néanmoins bénéficié de la hausse du plafond de défiscalisation et d'exonération des rémunérations pour heures supplémentaires. L'écart de salaire entre agrégés et certifiés s'explique donc toujours par un différentiel de primes pour heures supplémentaires. Néanmoins, l'essentiel du différentiel (en salaire brut) entre professeurs certifiés et agrégés (70 %) provient d'un TIB plus élevé chez les seconds.

L'écart entre le salaire net des certifiés et celui des PLP, en faveur de ces derniers, est de 200 euros par mois, lié à l'âge plus élevé des PLP.

Les enseignants non titulaires du second degré perçoivent des salaires nettement plus faibles que leurs collègues titulaires, par exemple 28 % de moins en net que les professeurs certifiés. En effet, ils enseignent fréquemment à temps incomplet. De plus leurs salaires ne progressent pas autant avec l'ancienneté de carrière que ceux des titulaires, car ils ne bénéficient pas, comme ces derniers, d'une grille indiciaire permettant une augmentation du salaire à l'ancienneté.

Des salaires près de 50 % plus élevés pour les enseignants titulaires en fin de carrière par rapport à leurs collègues qui débutent

Les enseignants titulaires de 50 ans ou plus perçoivent en moyenne des salaires nets plus élevés que leurs collègues de moins de 30 ans, et ce, malgré leur plus forte propension à exercer à temps partiel. Ainsi, ils gagnent en moyenne en net 52 % de plus que leurs collègues de moins de 30 ans dans le premier degré et 63 % de plus dans le second degré. Cette différence est portée presque intégralement par le TIB, même si les primes progressent également entre ces deux groupes d'âge. Le TIB moyen des 50 ans ou plus est plus élevé que celui des moins de 30 ans de 57 % chez les professeurs des écoles, 63 % chez les PLP, 65% chez les certifiés, atteignant 71 % chez les professeurs d'EPS et 75 % chez les agrégés (**Tableau 7.5**).

L'âge est ainsi un important motif d'écarts salariaux, le changement d'échelon, et donc d'indice, intervenant selon une périodicité définie liée en majeure partie à l'ancienneté. À cet effet s'ajoutent les opportunités d'accès à des grilles de rémunérations plus avantageuses au sein du corps d'appartenance (hors classe, classe exceptionnelle) qui accélèrent encore cette progression salariale. En vertu de ces mécanismes, les enseignants voient leur traitement indiciaire brut augmenter au fil du temps. Comme déjà évoqué, les enseignants non titulaires font exception à ce principe de progression salariale à l'ancienneté. À la différence des titulaires, les salaires des non-titulaires âgés de 50 ans ou plus se différencient beaucoup moins de ceux de leurs collègues âgés de moins de 30 ans (de l'ordre de 8 % dans le second degré).

Tableau 7.5 – Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur public, en 2020

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Dont heures sup.	Part de primes (en %) (1)			
Ensemble	**2 748**	**411**	**137**	**12,8**	**3 220**	**2 596**	**2 686**
Moins de 30 ans	2 039	318	77	13,3	2 390	1 929	1 998
50 ans ou plus	3 312	452	159	11,9	3 804	3 061	3 135
Enseignants du premier degré public	**2 643**	**284**	**n.s.**	**9,5**	**2 990**	**2 397**	**2 479**
Moins de 30 ans	2 038	255	n.s.	11,0	2 323	1 867	1 919
50 ans ou plus	3 192	312	n.s.	8,8	3 541	2 833	2 888
Enseignants titulaires	**2 650**	**283**	**n.s.**	**9,4**	**2 996**	**2 402**	**2 482**
Moins de 30 ans	2 040	250	n.s.	10,8	2 321	1 864	1 918
50 ans ou plus	3 200	310	n.s.	8,7	3 547	2 838	2 890
Professeurs des écoles	2 651	283	n.s.	9,4	2 997	2 403	2 483
Moins de 30 ans	2 040	250	n.s.	10,8	2 321	1 864	1 918
50 ans ou plus	3 210	310	n.s.	8,7	3 557	2 847	2 897
Classe normale	2 490	273	n.s.	9,6	2 831	2 271	2 357
Hors classe	3 440	295	n.s.	7,8	3 772	3 016	3 064
Classe exceptionnelle	3 839	465	n.s.	10,7	4 343	3 481	3 503
Enseignants non titulaires	**1 856**	**447**	**n.s.**	**19,0**	**2 348**	**1 896**	**1 980**

Tableau 7.5 (suite)

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Dont heures sup.	Part de primes (en %) (1)			
Enseignants du second degré public	**2 843**	**525**	**251**	**15,3**	**3 426**	**2 774**	**2 875**
Moins de 30 ans	2 040	385	152	15,6	2 463	1 997	2 090
50 ans ou plus	3 395	550	263	13,8	3 988	3 219	3 309
Enseignants titulaires	**2 942**	**540**	**263**	**15,2**	**3 542**	**2 867**	**2 939**
Moins de 30 ans	2 072	388	157	15,5	2 502	2 028	2 099
50 ans ou plus	3 491	563	272	13,7	4 098	3 307	3 375
Professeurs de chaire supérieure	4 395	2 160	1 834	32,5	6 651	5 575	5 574
50 ans ou plus	4 535	2 110	1 770	31,4	6 723	5 621	5 620
Professeurs agrégés	3 546	733	481	16,8	4 361	3 546	3 626
Moins de 30 ans	2 369	500	299	17,2	2 908	2 366	2 462
50 ans ou plus	4 144	734	466	14,9	4 938	3 998	4 064
Classe normale	3 225	722	480	17,9	4 038	3 290	3 376
Hors classe	4 223	727	466	14,5	5 009	4 053	4 122
Classe exceptionnelle	4 708	898	565	15,8	5 668	4 597	4 669
Professeurs certifiés	2 806	474	209	14,2	3 335	2 694	2 769
Moins de 30 ans	2 033	365	138	15,0	2 439	1 975	2 044
50 ans ou plus	3 365	490	218	12,6	3 896	3 137	3 210
Classe normale	2 475	458	199	15,3	2 992	2 422	2 495
Hors classe	3 514	484	226	12,0	4 041	3 251	3 325
Classe exceptionnelle	3 792	624	267	14,0	4 470	3 606	3 670
Professeurs d'EPS	2 824	487	197	14,4	3 370	2 723	2 781
Moins de 30 ans	2 057	405	138	16,1	2 508	2 033	2 102
50 ans ou plus	3 516	478	187	11,9	4 034	3 244	3 305
Classe normale	2 483	484	197	16,0	3 033	2 457	2 514
Hors classe	3 530	472	197	11,7	4 048	3 255	3 317
Classe exceptionnelle	3 807	581	203	13,1	4 434	3 571	3 626
Professeurs de lycée professionnel	2 920	593	255	16,6	3 573	2 899	2 948
Moins de 30 ans	2 039	415	179	16,6	2 503	2 035	2 100
50 ans ou plus	3 327	596	238	15,0	3 964	3 205	3 257
Classe normale	2 577	580	260	18,0	3 226	2 625	2 673
Hors classe	3 554	587	243	14,0	4 180	3 375	3 433
Classe exceptionnelle	3 851	749	252	16,1	4 655	3 764	3 810
Enseignants non titulaires	**1 970**	**391**	**142**	**16,3**	**2 402**	**1 952**	**2 128**
Moins de 30 ans	1 895	370	126	16,2	2 286	1 857	2 021
50 ans ou plus	2 046	366	136	15,0	2 447	1 987	2 182

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").

- Unité : salaire en euros.
- n.s. : non significatif.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

2. Les enseignants du secteur privé sous contrat

Ce paragraphe présente les salaires des enseignants de l'enseignement privé sous contrat. Les assimilés titulaires (maîtres contractuels ou agréés détenteurs d'un contrat ou d'un agrément à titre définitif ou provisoire), lorsqu'ils enseignent dans le premier degré, sont classés dans les échelles de rémunérations (ECR) correspondant à celles des instituteurs ou des professeurs des écoles de l'enseignement public. Ceux du second degré privé sous contrat sont classés dans les ECR correspondant à celles des professeurs agrégés, certifiés, de lycée professionnel, etc., de l'enseignement public. Les maîtres délégués, en contrat à durée déterminée ou indéterminée (CDD ou CDI), comparables aux professeurs contractuels de l'enseignement public, sont classés sur l'ECR des maîtres auxiliaires.

En 2020, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte) les enseignants du secteur privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 200 euros, soit en brut 2 810 euros (**Tableau 7.6**). Les primes constituent 11 % du salaire brut (6 % dans le premier degré et 14 % dans le second degré) ; dans le second degré, la moitié des primes concernent les rémunérations pour heures supplémentaires.

Les enseignants du premier degré privé ont en moyenne perçu un salaire net mensuel de 2 020 euros contre 2 290 euros pour ceux du second degré privé, soit une différence de 270 euros nets mensuels. Comme dans le secteur public, les salaires se différencient entre les premier et second degrés, entre les corps et selon l'âge.

Les maîtres délégués du premier degré perçoivent en moyenne 1 420 euros nets mensuels contre 1 600 dans le second degré. Alors qu'entre 2015 et 2019 les écarts de salaire entre maîtres délégués des premier et second degrés se réduisent grâce au passage des instituteurs suppléants (qui constituaient le vivier des maîtres délégués du premier degré privé) dans l'ECR plus rémunératrice des maîtres auxiliaires dont bénéficiaient déjà les non-titulaires exerçant dans le second degré, en 2020 la tendance s'inverse légèrement du fait d'une augmentation de l'écart portant sur le traitement indiciaire brut (79 euros mensuels en 2020, contre 63 en 2019).

3. Comparaison des salaires des enseignants entre secteurs public et privé sous contrat

En 2020, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), les enseignants du secteur privé perçoivent une rémunération mensuelle nette inférieure de 15 % à celle de leurs collègues du secteur public, soit environ 400 euros de moins par mois (**Tableau 7.6**). Dans le premier degré comme dans le second degré, ces écarts de salaires sont essentiellement dus à la surreprésentation des enseignants à temps incomplet dans le secteur privé. En moyenne, 19 % des enseignants du privé le sont contre 10 % des enseignants du public. Les temps partiel et incomplet impactent l'ensemble des composantes de salaire et en particulier le traitement indiciaire brut (TIB). Ainsi, par rapport aux enseignants du public, ceux du privé perçoivent en moyenne un TIB inférieur de 300 euros mensuels.

Une seconde source de ces écarts est à rechercher dans l'âge des lauréats aux concours, plus élevé dans le secteur privé : à classe d'âge identique, les enseignants du public sont plus avancés dans leur carrière que ceux du privé. La création plus tardive des concours équivalents au Capes, CAPEPS et CAPLP pour le secteur privé (en 1993) induit également une ancienneté de carrière plus faible des enseignants du privé.

En outre, dans le premier degré privé sous contrat, les professeurs des écoles qui exercent une fonction de direction d'école ne perçoivent pas, comme leurs homologues du public, l'indemnité de sujétion spéciale (ISS) de direction. Ils bénéficient d'un complément de rémunération de la part du réseau au titre des fonctions de directeur, donnée qui ne remonte pas dans Siasp. Par conséquent, les salaires moyens des PE du privé sont minorés.

Enfin, la part plus importante des maîtres délégués parmi les enseignants du secteur privé sous contrat, comparativement à la part des enseignants contractuels parmi les enseignants du secteur public, creuse l'écart sur le salaire net.

Par ailleurs, les maîtres de l'enseignement privé relèvent pour l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale et de régimes additionnels et complémentaires, aux cotisations plus élevées que celles auxquelles sont assujettis les fonctionnaires.

À noter
Pour en savoir plus sur les écarts de salaires public-privé, voir Defresne M., 2016, « Les enseignants du public sont-ils mieux payés que ceux du privé ? », Éducation & formations, n° 92, DEPP, p. 35-56.

Tableau 7.6 – Salaires mensuels moyens des enseignants du secteur privé sous contrat, en 2020

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Rapport salaire net moyen privé/public	Salaire net EQTP
		Montant	Dont heures sup.	Part de primes (en %) [1]				
Ensemble	**2 444**	**313**	**140**	**11,1**	**2 811**	**2 201**	**0,85**	**2 383**
Moins de 30 ans	1 845	250	92	11,8	2 112	1 688	0,88	1 844
50 ans ou plus	2 868	334	155	10,3	3 237	2 522	0,82	2 712
Enseignants du premier degré privé	**2 391**	**149**	**n.s.**	**5,7**	**2 598**	**2 018**	**0,84**	**2 181**
Moins de 30 ans	1 852	153	n.s.	7,6	2 020	1 604	0,86	1 743
50 ans ou plus	2 845	159	n.s.	5,2	3 034	2 344	0,83	2 496
Enseignants assimilés titulaires	**2 548**	**143**	**n.s.**	**5,2**	**2 753**	**2 129**	**0,89**	**2 248**
Moins de 30 ans	2 034	124	n.s.	5,7	2 177	1 714	0,92	1 759
50 ans ou plus	2 927	158	n.s.	5,1	3 115	2 405	0,85	2 534
Professeurs des écoles	2 551	143	n.s.	5,2	2 756	2 131	0,89	2 249
Moins de 30 ans	2 034	124	n.s.	5,7	2 177	1 714	0,92	1 759
50 ans ou plus	2 933	158	n.s.	5,1	3 121	2 409	0,85	2 536
Classe normale	2 412	139	n.s.	5,3	2 620	2 027	0,89	2 144
Hors classe	3 347	161	n.s.	4,6	3 534	2 726	0,90	2 853
Classe exceptionnelle	3 605	178	n.s.	4,7	3 805	2 945	0,85	3 108
Maîtres délégués	**1 542**	**182**	**n.s.**	**10,3**	**1 763**	**1 415**	**0,75**	**1 642**
Enseignants du second degré privé	**2 471**	**394**	**207**	**13,5**	**2 916**	**2 291**	**0,83**	**2 482**
Moins de 30 ans	1 842	305	139	14,1	2 164	1 736	0,87	1 903
50 ans ou plus	2 878	405	215	12,2	3 320	2 594	0,81	2 801
Enseignants assimilés titulaires	**2 712**	**416**	**223**	**13,1**	**3 183**	**2 488**	**0,87**	**2 612**
Moins de 30 ans	2 041	309	139	13,0	2 368	1 878	0,93	1 952
50 ans ou plus	3 035	417	224	12,0	3 489	2 721	0,82	2 886
Profs. de chaire supérieure et agrégés	3 599	741	535	16,7	4 425	3 482	0,96	3 582
Moins de 30 ans	2 467	629	398	20,2	3 118	2 462	1,04	2 527
50 ans ou plus	3 984	785	579	16,3	4 825	3 801	0,92	3 932
Agrégés de classe normale	3 327	717	513	17,3	4 141	3 257	0,99	3 344
Agrégés de hors classe	4 229	656	453	13,3	4 935	3 877	0,96	4 034
Agrégés de classe exceptionnelle	4 637	1 020	789	17,9	5 712	4 521	0,98	4 696

Tableau 7.6 (suite)

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Rapport salaire net moyen privé/public	Salaire net EQTP
		Montant	Dont heures sup.	Part de primes (en %) (1)				
Professeurs certifiés	2 665	393	209	12,6	3 112	2 431	0,90	2 562
Moins de 30 ans	2 028	299	135	12,8	2 347	1 862	0,94	1 940
50 ans ou plus	2 995	392	210	11,5	3 425	2 669	0,85	2 839
Classe normale	2 424	388	205	13,5	2 871	2 246	0,93	2 352
Hors classe	3 324	394	207	10,5	3 760	2 927	0,90	3 142
Classe exceptionnelle	3 662	479	291	11,5	4 174	3 263	0,90	3 515
Professeurs d'EPS	2 702	378	184	12,1	3 135	2 445	0,90	2 531
Moins de 30 ans	2 084	331	143	13,6	2 430	1 920	0,94	1 978
50 ans ou plus	3 192	353	166	9,8	3 584	2 786	0,86	2 928
Classe normale	2 460	384	189	13,2	2 903	2 268	0,92	2 331
Hors classe	3 400	362	169	9,5	3 807	2 960	0,91	3 115
Classe exceptionnelle	3 507	358	172	9,2	3 900	3 035	0,85	3 424
Professeurs de lycée professionnel	2 773	477	242	14,5	3 301	2 581	0,89	2 678
Moins de 30 ans	2 059	338	159	14,0	2 409	1 920	0,94	1 979
50 ans ou plus	3 040	469	228	13,2	3 542	2 762	0,86	2 895
Classe normale	2 488	476	249	15,8	3 021	2 366	0,90	2 435
Hors classe	3 389	471	231	12,1	3 896	3 036	0,90	3 211
Classe exceptionnelle	3 688	558	202	13,0	4 280	3 338	0,89	3 585
Maîtres délégués	**1 621**	**313**	**147**	**15,9**	**1 972**	**1 597**	**0,82**	**1 833**
Moins de 30 ans	1 683	302	138	15,1	2 002	1 623	0,87	1 842
50 ans ou plus	1 574	304	144	15,9	1 909	1 543	0,78	1 833

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").

- Unité : salaire en euros.
- n.s. : non significatif.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), privé sous contrat.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

4. Les salaires selon le sexe

Dans le premier degré public, le salaire net des femmes est inférieur de 9 % à celui des hommes (5 % dans le secteur privé) et, dans le second degré public, de 7 % (5 % dans le secteur privé) (**Tableaux 7.7 et 7.8 et figure 7.5**). Les écarts entre les enseignantes et les enseignants s'observent à la fois pour le TIB et pour les primes.
Quels que soient le corps et le secteur, les femmes enseignent davantage à temps partiel/incomplet et sont moins avancées dans leur carrière (TIB moins élevé de 3 % à 7 % selon les corps et le secteur). Le niveau et la part des primes sont également moins élevés pour les femmes. Parmi les professeurs des écoles du public, l'écart de primes entre femmes et hommes est de 26 %, en lien avec une relative surreprésentation des hommes dans les directions des écoles et sur des établissements de plus grande taille (la prime de direction étant en partie liée à la taille de l'établissement), ainsi que dans les missions de remplacement. Dans le second degré, public comme privé, les femmes perçoivent en moyenne 18 % (dans le privé) à 20 % (dans le public) de primes de moins que les hommes. Cet écart est particulièrement fort parmi les professeurs agrégés et de chaire supérieure (28 % dans le public, 29 % dans le privé). En particulier, les hommes ont une plus grande propension à effectuer des heures supplémentaires, percevant en moyenne, tous corps confondus 33 % (dans le public) à 36 % (dans le privé) de rémunérations pour heures supplémentaires de plus que les femmes. Ils exercent également davantage de fonctions rémunératrices. Enfin, la part des hommes est plus importante dans les DROM (hors Mayotte), ils perçoivent donc davantage la prime pour cherté de la vie.

À noter
Pour en savoir plus sur les écarts de salaires femmes-hommes, voir Defresne M., Monso O., Saint-Philippe S., 2018, « Pourquoi les enseignantes perçoivent-elles un salaire inférieur de 14 % à celui des enseignants ? », Éducation & formations n° 96, DEPP.

Tableau 7.7 – Salaires mensuels moyens des enseignantes et des enseignants du secteur public, en 2020

			Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités			Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
				Montant	Dont heures sup.	Dont NBI			
Ensemble		**Femmes**	**2 695**	**358**	**98**	**n.s.**	**3 115**	**2 506**	**2 604**
		Hommes	**2 877**	**537**	**230**	**n.s.**	**3 472**	**2 812**	**2 882**
		Ratio F/H	***0,94***	***0,67***	***0,42***	***n.s.***	***0,90***	***0,89***	***0,90***
Enseignants du premier degré	**Ensemble 1er degré**	**Femmes**	**2 613**	**269**	**n.s.**	**8**	**2 947**	**2 361**	**2 450**
		Hommes	**2 799**	**365**	**n.s.**	**12**	**3 220**	**2 586**	**2 626**
		Ratio F/H	***0,93***	***0,74***	***n.s.***	***0,65***	***0,92***	***0,91***	***0,93***
	Professeurs des écoles	Femmes	2 621	267	n.s.	8	2 953	2 367	2 454
		Hommes	2 809	363	n.s.	12	3 229	2 593	2 632
		Ratio F/H	*0,93*	*0,74*	*n.s.*	*0,65*	*0,91*	*0,91*	*0,93*
	Enseignants non titulaires du premier degré	Femmes	1 833	430	n.s.	n.s.	2 308	1 863	1 959
		Hommes	1 971	527	n.s.	n.s.	2 543	2 055	2 071
		Ratio F/H	*0,93*	*0,81*	*n.s.*	*n.s.*	*0,91*	*0,91*	*0,95*
Enseignants du second degré	**Ensemble 2nd degré**	**Femmes**	**2 800**	**474**	**213**	**n.s.**	**3 332**	**2 692**	**2 805**
		Hommes	**2 904**	**596**	**305**	**n.s.**	**3 560**	**2 891**	**2 973**
		Ratio F/H	***0,96***	***0,80***	***0,70***	***n.s.***	***0,94***	***0,93***	***0,94***
	Professeurs de chaire supérieure et agrégés	Femmes	3 527	669	432	n.s.	4 279	3 471	3 566
		Hommes	3 640	926	652	n.s.	4 649	3 802	3 862
		Ratio F/H	*0,97*	*0,72*	*0,66*	*n.s.*	*0,92*	*0,91*	*0,92*
	Certifiés, PEPS et professeurs de lycée professionnel	Femmes	2 790	458	191	n.s.	3 303	2 666	2 749
		Hommes	2 887	556	256	n.s.	3 501	2 837	2 884
		Ratio F/H	*0,97*	*0,82*	*0,75*	*n.s.*	*0,94*	*0,94*	*0,95*
	Enseignants non titulaires du second degré	Femmes	1 930	363	120	n.s.	2 333	1 895	2 091
		Hommes	2 017	423	167	n.s.	2 482	2 019	2 170
		Ratio F/H	*0,96*	*0,86*	*0,72*	*n.s.*	*0,94*	*0,94*	*0,96*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Unité : salaire en euros.
- n.s. : non significatif.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

Tableau 7.8 – Salaires mensuels moyens des enseignantes et des enseignants du secteur privé sous contrat, en 2020

			Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
				Montant	Dont heures sup.			
Ensemble		**Femmes**	**2 424**	**278**	**112**	**2 757**	**2 154**	**2 337**
		Hommes	**2 505**	**416**	**224**	**2 970**	**2 337**	**2 514**
		Ratio F/H	***0,97***	***0,67***	***0,50***	***0,93***	***0,92***	***0,93***
Enseignants du premier degré	**Ensemble 1er degré**	**Femmes**	**2 380**	**146**	**n.s.**	**2 586**	**2 008**	**2 176**
		Hommes	**2 500**	**180**	**n.s.**	**2 731**	**2 122**	**2 235**
		Ratio F/H	***0,95***	***0,81***	***n.s.***	***0,95***	***0,95***	***0,97***
	Professeurs des écoles	Femmes	2 538	140	n.s.	2 742	2 121	2 243
		Hommes	2 684	168	n.s.	2 908	2 249	2 317
		Ratio F/H	0,95	0,84	n.s.	0,94	0,94	0,97
	Enseignants non titulaires du premier degré	Femmes	1 531	176	n.s.	1 747	1 402	1 638
		Hommes	1 647	237	n.s.	1 912	1 531	1 679
		Ratio F/H	*0,93*	*0,74*	*n.s.*	*0,91*	*0,92*	*0,98*
Enseignants du second degré	**Ensemble 2nd degré**	**Femmes**	**2 453**	**367**	**184**	**2 873**	**2 254**	**2 447**
		Hommes	**2 506**	**445**	**251**	**3 000**	**2 364**	**2 550**
		Ratio F/H	**0,98**	**0,82**	**0,73**	**0,96**	**0,95**	**0,96**
	Professeurs de chaire supérieure et agrégés	Femmes	3 506	626	428	4 217	3 309	3 413
		Hommes	3 714	881	666	4 680	3 694	3 787
		Ratio F/H	*0,94*	*0,71*	*0,64*	*0,90*	*0,90*	*0,90*
	Certifiés, PEPS et professeurs de lycée professionnel	Femmes	2 660	380	191	3 094	2 414	2 539
		Hommes	2 739	457	256	3 250	2 543	2 659
		Ratio F/H	*0,97*	*0,83*	*0,75*	*0,95*	*0,95*	*0,95*
	Enseignants non titulaires du second degré	Femmes	1 592	295	131	1 928	1 561	1 818
		Hommes	1 668	343	173	2 044	1 657	1 856
		Ratio F/H	*0,95*	*0,86*	*0,76*	*0,94*	*0,94*	*0,98*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Unité : salaire en euros.
- n.s. : non significatif.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

Figure 7.5 – Répartition du salaire net mensuel des enseignants par degré, sexe et secteur, en 2020

	Ensemble				1er degré				2nd degré			
	Public		Privé		Public		Privé		Public		Privé	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
Moyenne	2 506	2 812	2 154	2 337	2 361	2 586	2 008	2 122	2 692	2 891	2 254	2 364
9e décile (D9)	3 352	3 801	2 971	3 289	3 024	3 370	2 688	2 859	3 603	3 922	3 129	3 329
1er décile (D1)	1 757	1 890	1 350	1 440	1 731	1 883	1 303	1 437	1 808	1 893	1 402	1 440
Médiane	2 427	2 712	2 145	2 295	2 340	2 499	2 000	2 107	2 623	2 808	2 246	2 330
Rapport interdéciles (D9/D1)	1,91	2,01	2,20	2,28	1,75	1,79	2,06	1,99	1,99	2,07	2,23	2,31

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Unité : salaire en euros.
- Lecture : en 2020, les 10 % des enseignantes du public "les mieux rémunérées" perçoivent un salaire net mensuel 1,91 fois plus élevé que les 10 % des enseignantes du public "les moins bien rémunérées" (c'est le rapport interdéciles D9/D1).
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

5. Évolution du salaire des enseignants

Le salaire net mensuel moyen des enseignants a augmenté, en euros constants, de 1,3 % entre 2019 et 2020 et celui de ceux présents en 2019 et 2020 de 2,3 %.

Chaque année, la population enseignante du ministère en charge de l'Éducation nationale change : certains quittent le ministère quand d'autres arrivent ou reviennent, et, parmi ceux qui restent (les « présents-présents »), des évolutions de nature statutaire (titularisation, changement de corps, grade, échelon) ou de rythme de travail viennent modifier la rémunération.
La figure 7.6 présente de manière synthétique les évolutions de salaire entre 2019 et 2020 des enseignants des secteurs public et privé sous contrat en mettant en évidence le poids des mouvements de population entre les deux années dans les évolutions de salaire.

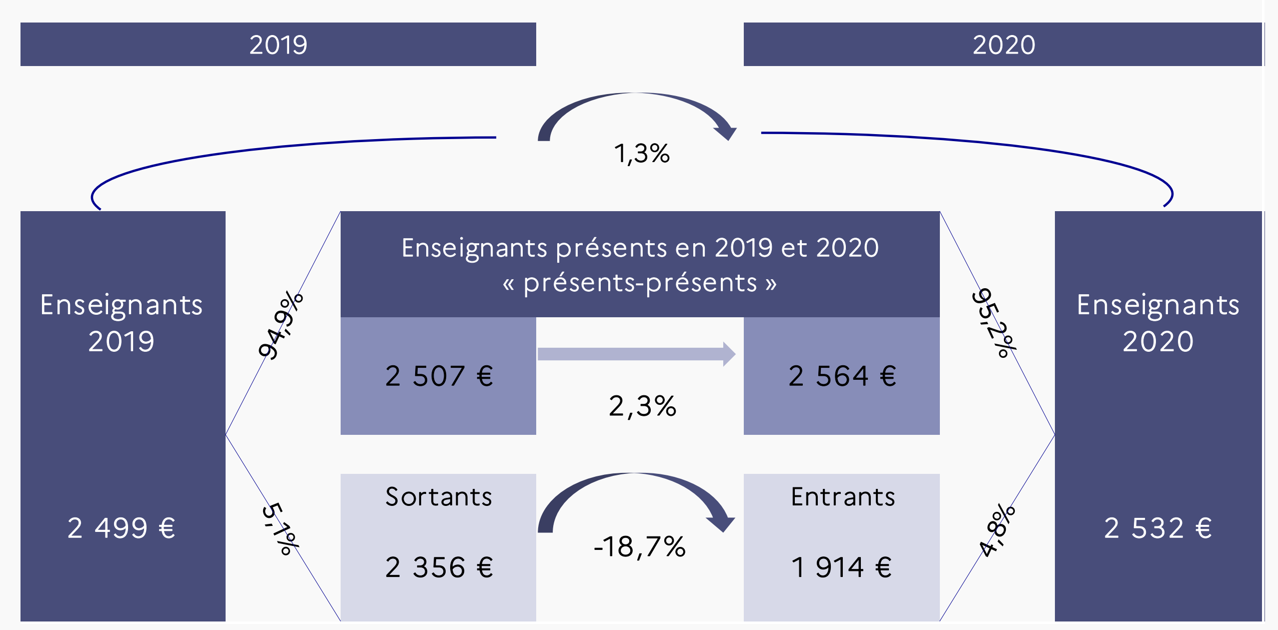
Parmi les enseignants rémunérés en 2020 par le ministère en charge de l'Éducation nationale, 95,2 % l'étaient déjà en 2019 (figure 7.6). Le salaire net moyen de ces agents (2 560 euros) augmente de 2,3 % en euros constants par rapport à 2019 (i.e. en tenant compte du poids de l'inflation qui s'élève à 0,5 % en 2020). Parmi les enseignants « présents-présents », l'augmentation est de 2,5 % pour les enseignants à temps complet les deux années. Les enseignants rémunérés en 2020 par le ministère en charge de l'Éducation nationale mais qui ne l'étaient pas l'année précédente (nouveaux lauréats aux concours, contractuels, etc.) représentent 4,8 % des enseignants de 2020, avec un salaire net mensuel moyen de 1 910 euros.
Quant aux enseignants présents en 2019 qui ne le sont plus en 2020 (départs à la retraite, non renouvellement de contrat pour les contractuels…), ils gagnaient en moyenne 2 360 euros en 2019. Ainsi, les nouveaux enseignants ont un salaire moyen plus faible de 18,7 % par rapport à celui que percevaient les enseignants partis, en raison principalement de la différence d'ancienneté.

Au global, le salaire net moyen de l'ensemble des enseignants augmente moins que celui des « présents-présents », le renouvellement des populations tirant à la baisse l'évolution globale.

Les évolutions du salaire moyen des enseignants restant en place en 2019-2020 s'expliquent par leur progression de carrière, les changements individuels intervenus ayant un impact sur leur rémunération (changement de poste entraînant une perte / un gain de prime, changement de quotité de travail), mais également par les mesures réglementaires en vigueur (point 4 de la partie A).

À noter
Pour en savoir plus sur l'évolution du salaire des enseignants entre 2019 et 2020, voir Defresne M., 2022, « L'évolution du salaire des enseignants entre 2019 et 2020 », Note d'information, n° 22.24, DEPP.

Figure 7.6 – Décomposition de l'évolution du salaire net mensuel moyen des enseignants entre 2019 et 2020, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet, en euros constants [(1)]



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Les salaires nets 2019 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 0,48 % entre 2019 et 2020 (1,11 % entre 2018 et 2019).

- Lecture : le salaire net moyen des enseignants de 2020 augmente de 1,3 % en euros constants par rapport au salaire net moyen des enseignants de 2019. Cette augmentation résulte de l'évolution 2019-2020 du salaire net moyen des enseignants présents ces deux années-là (les « présents-présents ») et de la différence de salaire entre les sortants 2019 et les entrants 2020. Les présents-présents représentent 94,9 % de la population du ministère en 2019. Le salaire net moyen de ces présents-présents augmente de 2,3% en 2020. Les sortants représentent 5,1 % de la population enseignante en 2019 et les entrants représentent 4,8 % de la population enseignante en 2020. L'écart de salaire entre les sortants 2019 et les entrants 2020 est égal à 18,7 %.
- Champ : France métropolitaine et DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat. Enseignants présents en 2019 et/ou en 2020, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

L'Évolution du salaire brut statutaire depuis 1990

Les sources de salaires actuellement disponibles, issues des « fiches de paye », ne permettent pas de suivre les évolutions de salaires sur une longue période. Pour disposer d'éléments d'évolution sur le long terme, les salaires bruts statutaires calculés dans le cadre des comparaisons internationales sont une réponse. Il s'agit de quelques cas-types de salaire brut pris à différentes étapes de la carrière, pour les professeurs des écoles, les professeurs certifiés, d'EPS et PLP, et les professeurs agrégés.

Le salaire brut statutaire est la rémunération brute que perçoit un enseignant célibataire sans enfant à charge, exerçant à temps plein, tel que prévu dans les barèmes officiels. Il reflète donc la rémunération théorique.

Précisément, il se compose comme suit :

- Préélémentaire et élémentaire : traitement indiciaire brut + indemnité de résidence + indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves (ISAE, à compter de la rentrée 2013) + primes Grenelle (à compter de la rentrée 2020).
- Collège et lycée : traitement indiciaire brut + indemnité de résidence + part fixe de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE) + rémunération d'une heure HSA (à compter de la rentrée 2014 ; 2 heures HSA à compter de la rentrée 2019) + primes Grenelle (à compter de la rentrée 2020).

Quatre moments de la carrière des enseignants sont observés : en début, à 10 ans, à 15 ans et en fin de carrière. Les indices retenus pour le calcul du traitement indiciaire correspondent aux échelons suivants :

- Début de carrière : il s'agit de l'échelon de titularisation, soit, 3ème échelon de classe normale jusqu'à la rentrée 2016 (avant PPCR), 2ème échelon de classe normale à partir de la rentrée 2017 (PPCR).
- Environ 10 ans de carrière : 7ème échelon de classe normale (conservation de l'échelon suivi avant PPCR afin d'éviter une rupture de série).
- Environ 15 ans de carrière : 8ème échelon de classe normale.
- Fin de carrière : dernier échelon de hors classe (malgré l'ouverture de la classe exceptionnelle à partir de décembre 2017, les conditions d'accès étant très limitées, cette nouvelle classe n'est pas retenue pour le calcul des salaires statutaires de fin de carrière).

L'élaboration de séries temporelles du salaire brut statutaire sur quelques cas-types permet le suivi de l'impact des mesures réglementaires générales comme la revalorisation du point de la fonction publique, et des mesures catégorielles, statutaires et indemnitaires comme la revalorisation de la grille indiciaire de rémunération d'un grade sur l'évolution des salaires des enseignants. Néanmoins, cela exclut toutes les primes liées à l'affectation, et toute dimension de mesure individuelle (promotion de corps, etc.).

Autrement dit, cette approche permet de suivre les mesures générales et statutaires de revalorisations salariales, corrigées de l'inflation, indépendamment de la composition des corps.

L'évolution du salaire statutaire brut entre 1990 et 2020 est portée par les mesures suivantes :

- La valeur du point d'indice : révision de 0,4 % à 3,0 % par an selon les années entre 1990 et 2010 ; après avoir été gelé entre 2010 et 2016, il a été réévalué de 1,2 % entre 2016 et 2017 ; il est à nouveau gelé depuis 2017.
- La revalorisation des grilles indiciaires : selon les années, majoration des indices nouveaux majorés :
  - Pour les professeurs des écoles et certifiés : en 1998 (+1 point à l'échelon 3), en 1999 (+1 point), en 2006-2007 (+1 point en 2 ans), entre 2010 et 2012 (+37 points à l'échelon 3), en 2016 (+5 à 7 points selon les échelons) et depuis 2017 avec l'entrée en vigueur de PPCR (+10 à 15 points selon les échelons en 3 ans) ;
- Pour les professeurs agrégés : en 1999 (+1 point), en 2006-2007 (+1 point en 2 ans), en 2010 (+11 points à l'échelon 3), en 2016 (+3 à 7 points selon les échelons) et depuis 2017 avec l'entrée en vigueur de PPCR (+6 à 15 points selon les échelons en 3 ans).
- La mise en place de l'indemnité de suivi et d'accompagnement des élèves dans le premier degré à compter de 2013 (avec une réévaluation en 2016).
- La revalorisation de la part fixe de l'ISOE dans le second degré (la part fixe de l'ISOE étant indexée sur le point d'indice, elle a suivi les mêmes évolutions que la valeur du point d'indice).
- La revalorisation du taux de rémunération des heures supplémentaires années (HSA) dans le second degré : entre 2014 et 2020, +6,8 % pour les professeurs certifiés et +8,0 % pour les professeurs agrégés.
- L'instauration au cours de l'année scolaire 2020-2021, des primes dites du Grenelle de l'éducation : prime d'équipement informatique versée à taux plein à tout enseignant dès lors qu'il est affecté au 1er janvier, indépendamment de sa quotité de service ; et prime d'attractivité versée aux enseignants des échelons 1 à 7 de classe normale (montant modulé selon l'échelon).

Entre 1990 et 2020, malgré une inflation de 55 %, les mesures générales, statutaires et réglementaires prises ont permis le maintien du niveau de salaire brut statutaire des professeurs des écoles, des professeurs certifiés, d'EPS et PLP ainsi que des professeurs agrégés en début de carrière (-1 % à +3 % selon les corps) (**Figure 7.7**). En revanche, le salaire brut des enseignants de milieu et de fin de carrière a décru en euros constants (-5 à -10 % en milieu de carrière, -9 à -11 % en fin de carrière). Ce constat n'affecte pas seulement les enseignants mais beaucoup d'autres catégories de fonctionnaires, en raison de la dépréciation de la valeur du point d'indice servant au calcul de leur rémunération statutaire.

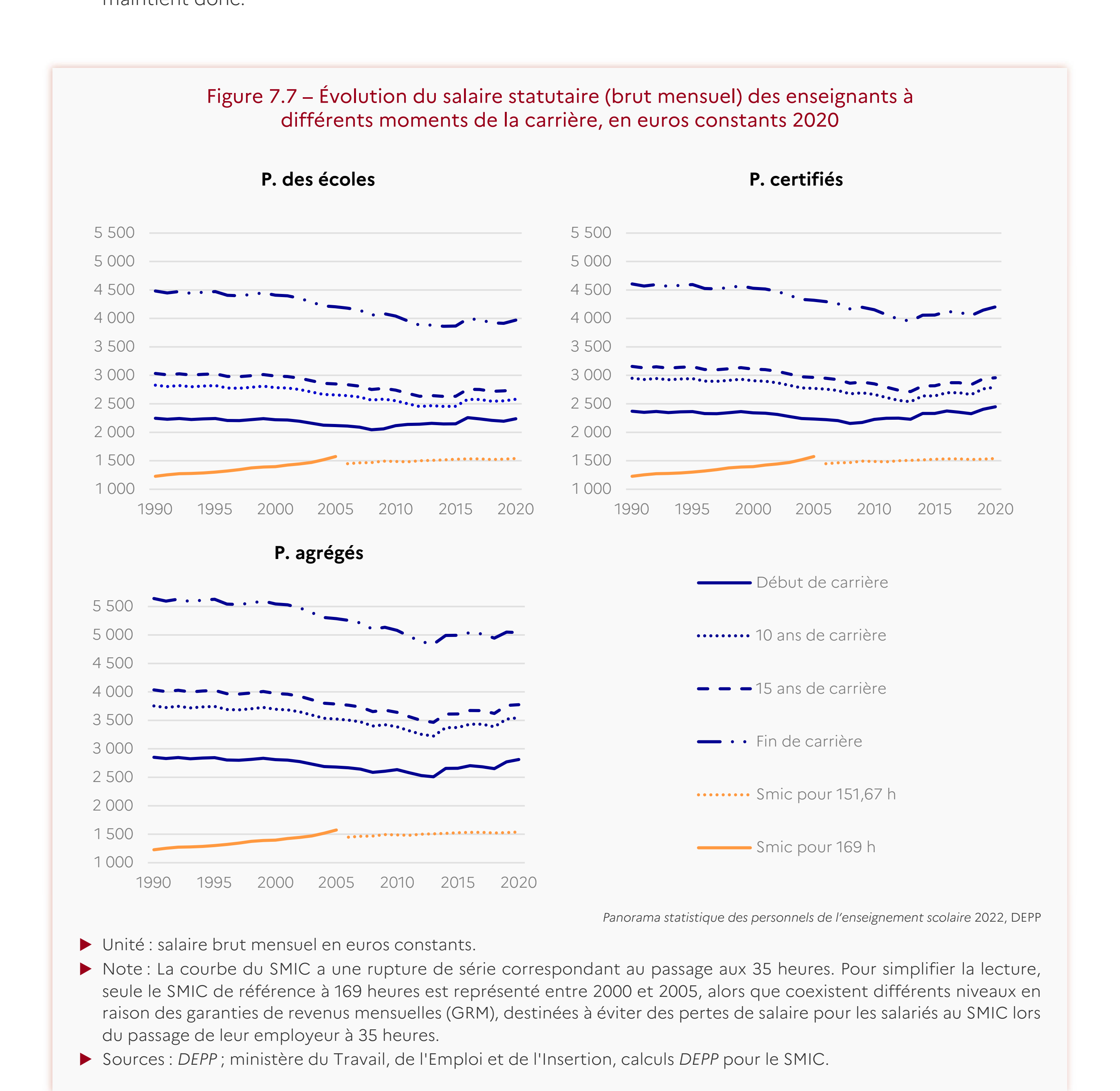
Dans le détail, plusieurs périodes se dégagent :

- Au cours de la décennie 1990, l'inflation est forte (+19 %), mais les salaires statutaires se maintiennent en euros constants (-1 à -2 %). Dans le même temps, le Smic progresse plus vite que l'inflation (évolution de +14 % en euros constants), d'où une tendance à la convergence des courbes.
- Entre 2000 et 2008, les mesures sur le salaire statutaire ne compensent pas une inflation qui se maintient (+17 %). L'ensemble des salaires baissent de 8 % en euros constants.
- A partir de 2009 pour les débuts de carrière, et pour les enseignants expérimentés, et de 2014

pour le milieu de carrière, les salaires statutaires retrouvent une progression en euros constants : pour les enseignants tout juste titularisés, +8 à +13 % entre 2009 et 2020, pour le milieu de carrière, +4 à +6 % entre 2014 et 2020, pour la fin de carrière (dernier échelon de la hors classe), +1 à +4 % entre 2014 et 2020. Par ailleurs, le SMIC progresse à peine plus vite que l'inflation (+3 % en euros constants entre 2009 et 2020). L'écart entre le salaire statutaire des enseignants et le SMIC se maintient donc.

Néanmoins, l'évolution suivie ici correspond à celle des grilles salariales. Or, d'autres mesures ont favorisé un déroulé plus favorable des carrières sur la période : intégration progressive du corps des instituteurs dans le corps des professeurs des écoles, augmentation des taux de promotion à la hors classe, création de la classe exceptionnelle... Enfin, certaines mesures ont impacté des primes liées à l'affectation, qui ne sont pas suivies ici.

Figure 7.7 – Évolution du salaire statutaire (brut mensuel) des enseignants à différents moments de la carrière, en euros constants 2020



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Unité : salaire brut mensuel en euros constants.
- Note : La courbe du SMIC a une rupture de série correspondant au passage aux 35 heures. Pour simplifier la lecture, seule le SMIC de référence à 169 heures est représenté entre 2000 et 2005, alors que coexistent différents niveaux en raison des garanties de revenus mensuelles (GRM), destinées à éviter des pertes de salaire pour les salariés au SMIC lors du passage de leur employeur à 35 heures.
- Sources : *DEPP* ; ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, calculs *DEPP* pour le SMIC.

Tableau 7.9 – Rapport du salaire statutaire brut des enseignants au montant d'un SMIC brut à temps plein, à différents moments de leur carrière

		1990	2000	2010	2013	2015	2020
Professeurs des écoles	Début de carrière	1,8	1,6	1,4	1,4	1,4	1,5
	10 ans de carrière	2,3	2,0	1,7	1,6	1,6	1,7
	15 ans de carrière	2,5	2,1	1,8	1,8	1,7	1,8
	Fin de carrière	3,7	3,2	2,7	2,6	2,5	2,6
Professeurs certifiés, d'EPS et de lycée professionnel	Début de carrière	1,9	1,7	1,5	1,5	1,5	1,6
	10 ans de carrière	2,4	2,1	1,8	1,7	1,7	1,8
	15 ans de carrière	2,6	2,2	1,9	1,8	1,8	1,9
	Fin de carrière	3,8	3,2	2,8	2,6	2,7	2,7
Professeurs agrégés	Début de carrière	2,3	2,0	1,8	1,7	1,7	1,8
	10 ans de carrière	3,1	2,6	2,3	2,1	2,2	2,3
	15 ans de carrière	3,3	2,8	2,4	2,3	2,4	2,5
	Fin de carrière	4,6	4,0	3,4	3,2	3,3	3,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

▶ Source : *DEPP* ; ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Calculs *DEPP*.

C. Les rémunérations des personnels non enseignants de l'éducation nationale en 2020

En 2020, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), les personnels non enseignants de l'Éducation nationale ont en moyenne perçu un salaire net de 1 530 euros par mois, correspondant à un salaire brut de 1 900 euros (**Tableau 7.10**). Les non-enseignants titulaires ont perçu un salaire net mensuel de 2 670 euros : les personnels de catégorie A perçoivent en moyenne un salaire net mensuel presque deux fois plus élevé que les personnels de catégorie C (respectivement 3 270 euros et 1 710 euros) et supérieur de plus de 1 100 euros au salaire moyen des catégories B

Tableau 7.10 – Salaires mensuels moyens des personnels non enseignants de l'Éducation nationale, en 2020

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) (1)			
Ensemble	**1 625**	**247**	**13,0**	**1 896**	**1 532**	**2 007**
Moins de 30 ans	**1 187**	**52**	**4,2**	**1 242**	**1 000**	**1 365**
50 ans ou plus	**2 059**	**393**	**15,9**	**2 476**	**2 000**	**2 441**
Femmes	**1 533**	**214**	**12,1**	**1 771**	**1 430**	**1 899**
Hommes	**1 962**	**365**	**15,5**	**2 353**	**1 905**	**2 383**
Ratio F/H	***0,78***	***0,59***	**-**	***0,75***	***0,75***	***0,80***
Titulaires	**2 611**	**635**	**19,3**	**3 297**	**2 669**	**2 745**
Moins de 30 ans	1 795	383	17,3	2 220	1 796	1 842
50 ans ou plus	2 892	693	19,1	3 620	2 927	2 995
Femmes	2 446	560	18,3	3 054	2 469	2 556
Hommes	3 130	873	21,5	4 063	3 299	3 326
Ratio F/H	*0,78*	*0,64*	-	*0,75*	*0,75*	*0,77*
Catégorie A	**3 195**	**777**	**19,3**	**4 033**	**3 266**	**3 341**
Moins de 30 ans	1 968	384	16,1	2 393	1 935	2 001
50 ans ou plus	3 599	873	19,3	4 516	3 653	3 719
Femmes	3 005	672	18,0	3 734	3 018	3 110
Hommes	3 652	1 030	21,7	4 751	3 859	3 878
Ratio F/H	*0,82*	*0,65*	-	*0,79*	*0,78*	*0,80*
Catégorie B	**2 003**	**574**	**21,9**	**2 617**	**2 123**	**2 186**
Moins de 30 ans	1 649	521	23,7	2 199	1 788	1 805
50 ans ou plus	2 150	586	21,2	2 764	2 238	2 289
Femmes	1 990	561	21,6	2 592	2 102	2 174
Hommes	2 054	623	22,9	2 716	2 207	2 232
Ratio F/H	*0,97*	*0,90*	-	*0,95*	*0,95*	*0,97*
Catégorie C	**1 712**	**364**	**17,3**	**2 112**	**1 705**	**1 770**
Moins de 30 ans	1 548	328	17,1	1 925	1 555	1 577
50 ans ou plus	1 796	370	16,9	2 186	1 762	1 820
Femmes	1 705	359	17,1	2 099	1 694	1 765
Hommes	1 751	398	18,2	2 187	1 769	1 798
Ratio F/H	*0,97*	*0,90*	-	*0,96*	*0,96*	*0,98*

Tableau 7.10 (suite)

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) (1)			
Non-titulaires	**1 115**	**46**	**3,9**	**1 171**	**944**	**1 363**
Moins de 30 ans	1 162	39	3,2	1 203	968	1 331
50 ans ou plus	1 048	29	2,7	1 086	875	1 349
Femmes	1 085	45	3,9	1 141	920	1 359
Hommes	1 236	50	3,8	1 291	1 039	1 378
Ratio F/H	*0,88*	*0,90*	-	*0,88*	*0,89*	*0,99*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").

- Unité : salaire en euros.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

1. Une forte hétérogénéité des salaires au sein de la catégorie A

La catégorie A se distingue des catégories B et C par une forte hétérogénéité des salaires. Ainsi, les personnels d'encadrement ont un salaire net mensuel moyen d'environ 4 440 euros, tandis que celui des personnels d'éducation s'établit à 2 620 euros (**Tableau 7.11**).

Les personnels d'encadrement, tous de catégorie A et pour la majorité à temps plein, sont les personnels non enseignants titulaires les mieux rémunérés. Les personnels de direction et d'inspection perçoivent respectivement 4 250 et 4 350 euros nets mensuels contre 6 610 euros en moyenne pour les personnels d'encadrement supérieur. L'écart de salaire se situe essentiellement au niveau des primes. Celles-ci constituent de 18 % à 22 % des salaires bruts des personnels de direction et d'inspection contre 40 % de ceux des personnels d'encadrement supérieur.

Les conseillers principaux d'éducation (CPE) et les psychologues de l'Éducation nationale (PSY-EN), également tous de catégorie A, ont des salaires proches : les CPE ont un salaire net de 2 650 euros nets par mois contre 2 570 euros pour les PSY-EN. Comme en 2019, l'écart de salaire s'explique par des différences de primes, les CPE bénéficiant notamment toujours de la mesure de défiscalisation des indemnités pour missions particulières (IMP).

Les personnels administratifs sociaux et de santé (ASS) de catégorie A forment à eux seuls un groupe non homogène. En effet, avec 3 410 euros nets mensuels, les fonctionnaires administratifs gagnent en moyenne près de 1 000 euros de plus que les personnels sociaux et de santé. 44 % de l'écart est porté par des différences de TIB et le reste par des écarts de primes. D'une part les infirmiers, qui forment la majorité du vivier des personnels sociaux et de santé bénéficient de grilles de salaires moins avantageuses et sont davantage à temps partiel que les attachés et attachés principaux d'administration ; d'autre part, les opportunités de perception de primes ainsi que les montants alloués sont moindres.

Avec 3 350 euros nets par mois, les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) de catégorie A ont un salaire net moyen supérieur à celui des personnels sociaux et de santé de catégorie A mais inférieur à celui des personnels administratifs de catégorie A. Comme ces derniers, les primes constituent près de 30 % de leur salaire brut. Néanmoins, ils bénéficient de grilles de rémunération moins favorables que les fonctionnaires administratifs de catégorie A. De plus, ils sont davantage à temps partiel.

Tableau 7.11 – Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non enseignants de catégorie A de l'Éducation nationale, en 2020

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
			Montant	Dont NBI	Dont IMP [1]	Part de primes (en %) [2]			
Personnels d'encadrement	**Ensemble**	**4 248**	**1 150**	**71**	**-**	**21,0**	**5 470**	**4 438**	**4 439**
	50 ans ou plus	4 473	1 240	88	-	21,5	5 767	4 678	4 683
	Femmes	4 156	1 068	57	-	20,2	5 292	4 289	4 292
	Hommes	4 342	1 232	86	-	21,8	5 652	4 590	4 589
	Ratio F/H	*0,96*	*0,87*	*0,66*	-	-	*0,94*	*0,93*	*0,94*
	Personnels de direction	**4 236**	**949**	**79**	**-**	**18,1**	**5 256**	**4 246**	**4 251**
	50 ans ou plus	4 478	1 035	103	-	18,6	5 563	4 494	4 504
	Femmes	4 150	893	61	-	17,5	5 109	4 125	4 131
	Hommes	4 328	1 009	98	-	18,7	5 412	4 375	4 379
	Ratio F/H	*0,96*	*0,88*	*0,62*	-	-	*0,94*	*0,94*	*0,94*
	Personnels d'inspection	**4 135**	**1 151**	**-**	**-**	**21,5**	**5 354**	**4 348**	**4 347**
	50 ans ou plus	4 289	1 155	-	-	21,0	5 497	4 459	4 458
	Femmes	4 066	1 139	-	-	21,6	5 270	4 281	4 280
	Hommes	4 205	1 163	-	-	21,4	5 439	4 417	4 415
	Ratio F/H	*0,97*	*0,98*	-	-	-	*0,97*	*0,97*	*0,97*
	Personnels d'encadrement supérieur	**4 648**	**3 180**	**168**	**-**	**40,1**	**7 931**	**6 606**	**6 581**
	50 ans ou plus	4 870	3 289	166	-	39,9	8 252	6 869	6 851
	Femmes	4 509	3 129	174	-	40,5	7 730	6 443	6 423
	Hommes	4 742	3 215	164	-	39,9	8 067	6 716	6 689
	Ratio F/H	*0,95*	*0,97*	*1,06*	-	-	*0,96*	*0,96*	*0,96*
Personnels d'éducation	**Ensemble**	**2 885**	**324**	**-**	**37**	**9,9**	**3 264**	**2 617**	**2 669**
	Moins de 30 ans	2 016	253	-	34	10,9	2 315	1 862	1 938
	50 ans ou plus	3 351	332	-	29	8,9	3 722	2 978	3 022
	Femmes	2 851	311	-	34	9,7	3 217	2 579	2 637
	Hommes	3 016	374	-	47	10,9	3 444	2 764	2 793
	Ratio F/H	*0,95*	*0,83*	-	*0,73*	-	*0,93*	*0,93*	*0,94*
	Conseillers principaux d'éducation	**2 875**	**366**	**-**	**58**	**11,1**	**3 296**	**2 646**	**2 696**
	Moins de 30 ans	2 011	277	-	41	11,9	2 332	1 878	1 964
	50 ans ou plus	3 411	372	-	51	9,7	3 824	3 061	3 106
	Femmes	2 832	355	-	58	10,9	3 242	2 602	2 658
	Hommes	3 003	399	-	61	11,5	3 458	2 777	2 807
	Ratio F/H	*0,94*	*0,89*	-	*0,95*	-	*0,94*	*0,94*	*0,95*
	Psychologues de l'Éducation nationale	**2 901**	**254**	**-**	**-**	**7,9**	**3 208**	**2 567**	**2 623**
	Moins de 30 ans	2 042	137	-	-	6,1	2 230	1 784	1 817
	50 ans ou plus	3 272	280	-	-	7,8	3 590	2 870	2 913
	Femmes	2 878	248	-	-	7,8	3 181	2 545	2 605
	Hommes	3 059	293	-	-	8,6	3 398	2 719	2 744
	Ratio F/H	*0,94*	*0,85*	-	-	-	*0,94*	*0,94*	*0,95*

Tableau 7.11 (suite)

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités				Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
			Montant	Dont NBI	Dont IMP (1)	Part de primes (en %) (2)			
Personnels ASS	**Ensemble**	**2 588**	**842**	**-**	**-**	**24,2**	**3 486**	**2 835**	**2 964**
	Moins de 30 ans	1 848	672	-	-	26,4	2 551	2 081	2 120
	50 ans ou plus	2 851	874	-	-	23,2	3 761	3 052	3 174
	Femmes	2 528	769	-	-	22,9	3 350	2 720	2 864
	Hommes	2 885	1 205	-	-	29,0	4 153	3 401	3 434
	Ratio F/H	*0,88*	*0,64*	-	-	-	*0,81*	*0,80*	*0,83*
	Filière administrative	**2 883**	**1 220**	**-**	**-**	**29,3**	**4 162**	**3 407**	**3 444**
	Moins de 30 ans	1 980	961	-	-	32,4	2 968	2 438	2 435
	50 ans ou plus	3 138	1 273	-	-	28,6	4 455	3 642	3 677
	Femmes	2 841	1 178	-	-	28,9	4 074	3 332	3 375
	Hommes	2 960	1 299	-	-	30,0	4 325	3 546	3 571
	Ratio F/H	*0,96*	*0,91*	-	-	-	*0,94*	*0,94*	*0,95*
	Filière sociale et de santé	**2 383**	**578**	**-**	**-**	**19,2**	**3 014**	**2 435**	**2 608**
	Moins de 30 ans	1 784	531	-	-	22,6	2 347	1 906	1 959
	50 ans ou plus	2 656	604	-	-	18,4	3 290	2 651	2 815
	Femmes	2 381	575	-	-	19,1	3 009	2 431	2 608
	Hommes	2 439	646	-	-	20,6	3 135	2 540	2 604
	Ratio F/H	*0,98*	*0,89*	-	-	-	*0,96*	*0,96*	*1,00*
Personnels ITRF	**Ensemble**	**2 840**	**1 172**	**-**	**-**	**28,7**	**4 078**	**3 345**	**3 419**
	Moins de 30 ans	1 980	830	-	-	29,2	2 843	2 337	2 364
	50 ans ou plus	3 214	1 308	-	-	28,5	4 582	3 754	3 826
	Femmes	2 834	1 130	-	-	28,0	4 031	3 302	3 436
	Hommes	2 844	1 196	-	-	29,1	4 106	3 370	3 410
	Ratio F/H	*1,00*	*0,94*	-	-	-	*0,98*	*0,98*	*1,01*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Depuis 2019, les CPE bénéficient des mesures de défiscalisation et de désocialisation des montants d'indemnités pour mission particulières (IMP).

(2) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut. Les rémunérations pour heures supplémentaires et la NBI sont comptabilisées dans les primes et indemnités (cf. "Définitions").

- Unité : salaire en euros.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

2. Une relative homogénéité de salaires au sein des catégories B et C

À catégories données, B ou C, les niveaux de salaire sont assez proches entre les personnels ASS et les ITRF (**Tableaux 7.12 et 7.13**). Les ITRF de catégorie B perçoivent en moyenne 2 160 euros nets par mois, soit environ 50 euros de plus que les personnels ASS de catégorie B pour lesquels l'exercice à temps partiel est plus fréquent. À l'inverse, les ITRF de catégorie C ont un salaire net très légèrement inférieur à celui des personnels ASS de catégorie C : ils sont en moyenne plus jeunes et perçoivent un peu moins de primes.

Tableau 7.12 – Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non enseignants de catégorie B de l'Éducation nationale, en 2020

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) [1]			
Personnels ASS (filière administrative)	**1 999**	**569**	**21,8**	**2 609**	**2 117**	**2 181**
Moins de 30 ans	1 650	517	23,5	2 197	1 786	1 806
50 ans ou plus	2 150	584	21,1	2 761	2 236	2 288
Femmes	1 987	563	21,7	2 591	2 102	2 173
Hommes	2 062	604	22,3	2 705	2 195	2 225
Ratio F/H	*0,96*	*0,93*	-	*0,96*	*0,96*	*0,98*
Personnels ITRF	**2 021**	**603**	**22,6**	**2 664**	**2 164**	**2 211**
Moins de 30 ans	1 646	549	24,9	2 208	1 798	1 801
50 ans ou plus	2 135	598	21,6	2 764	2 240	2 280
Femmes	2 004	530	20,6	2 573	2 082	2 168
Hommes	2 034	662	24,2	2 737	2 229	2 244
Ratio F/H	*0,99*	*0,80*	-	*0,94*	*0,93*	*0,97*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut.

- Unité : salaire en euros.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

Tableau 7.13 – Salaires mensuels moyens des personnels titulaires non enseignants de catégorie C de l'Éducation nationale, en 2020

	Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
		Montant	Part de primes (en %) [1]			
Personnels ASS (filière technique)	**1 710**	**368**	**17,4**	**2 114**	**1 707**	**1 773**
Moins de 30 ans	1 548	334	17,2	1 936	1 567	1 584
50 ans ou plus	1 797	373	17,0	2 189	1 766	1 824
Femmes	1 706	366	17,4	2 106	1 701	1 770
Hommes	1 755	389	17,8	2 183	1 766	1 795
Ratio F/H	*0,97*	*0,94*	-	*0,96*	*0,96*	*0,99*
Personnels ITRF	**1 718**	**351**	**16,7**	**2 104**	**1 697**	**1 761**
Moins de 30 ans	1 548	314	16,6	1 892	1 524	1 558
50 ans ou plus	1 791	357	16,4	2 171	1 749	1 805
Femmes	1 703	320	15,6	2 059	1 657	1 738
Hommes	1 747	409	18,7	2 192	1 773	1 802
Ratio F/H	*0,97*	*0,78*	-	*0,94*	*0,93*	*0,96*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut.

- Unité : salaire en euros.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

3. Les personnels d'assistance éducative ont les plus faibles salaires

En 2020, en France métropolitaine et dans les DROM (hors Mayotte), les agents contractuels non enseignants perçoivent moins de 1 000 euros nets mensuels (**Tableau 7.10**). Ce niveau de salaire est largement déterminé par celui des assistants d'éducation (AED) et des accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), qui représentent la majorité des personnels non enseignants non titulaires du ministère (**Tableau 7.14**). Or 54 % des AED et 98 % des AESH exercent à temps incomplet.

Tableau 7.14 – Salaires mensuels moyens des personnels contractuels non enseignants de l'Éducation nationale, en 2020

		Traitement indiciaire brut	Primes et indemnités		Salaire brut	Salaire net	Salaire net EQTP
			Montant	Part de primes (en %) (1)			
Personnels de vie scolaire	**Ensemble**	**1 079**	**41**	**3,6**	**1 129**	**909**	**1 336**
	Moins de 30 ans	1 144	36	3,1	1 182	951	1 322
	50 ans ou plus	987	22	2,1	1 017	819	1 302
	Femmes	1 050	40	3,7	1 101	887	1 337
	Hommes	1 191	45	3,6	1 238	997	1 335
	Ratio F/H	*0,88*	*0,90*	-	*0,89*	*0,89*	*1,00*
	Personnels d'éducation	**1 905**	**241**	**11,0**	**2 182**	**1 762**	**1 892**
	Moins de 30 ans	1 933	203	9,4	2 154	1 740	1 813
	50 ans ou plus	1 799	203	10,0	2 024	1 635	1 868
	Femmes	1 895	225	10,4	2 155	1 741	1 872
	Hommes	1 947	302	13,2	2 282	1 845	1 962
	Ratio F/H	*0,97*	*0,75*	-	*0,94*	*0,94*	*0,95*
	Personnels d'assistance éducative	**1 066**	**38**	**3,4**	**1 113**	**896**	**1 325**
	Moins de 30 ans	1 137	35	3,0	1 173	944	1 316
	50 ans ou plus	980	20	2,0	1 008	811	1 295
	Femmes	1 037	37	3,4	1 085	874	1 326
	Hommes	1 178	41	3,3	1 222	983	1 321
	Ratio F/H	*0,88*	*0,92*	-	*0,89*	*0,89*	*1,00*
Personnels ASS et ITRF	**Ensemble**	**1 717**	**124**	**6,6**	**1 870**	**1 511**	**1 747**
	Moins de 30 ans	1 715	117	6,3	1 850	1 491	1 611
	50 ans ou plus	1 733	107	5,8	1 860	1 503	1 821
	Femmes	1 630	119	6,7	1 777	1 435	1 673
	Hommes	2 147	146	6,3	2 332	1 885	2 068
	Ratio F/H	*0,76*	*0,81*	-	*0,76*	*0,76*	*0,81*

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) La part de primes dans le salaire brut correspond au total des primes et indemnités (hors IR, SFT) divisé par le salaire brut.

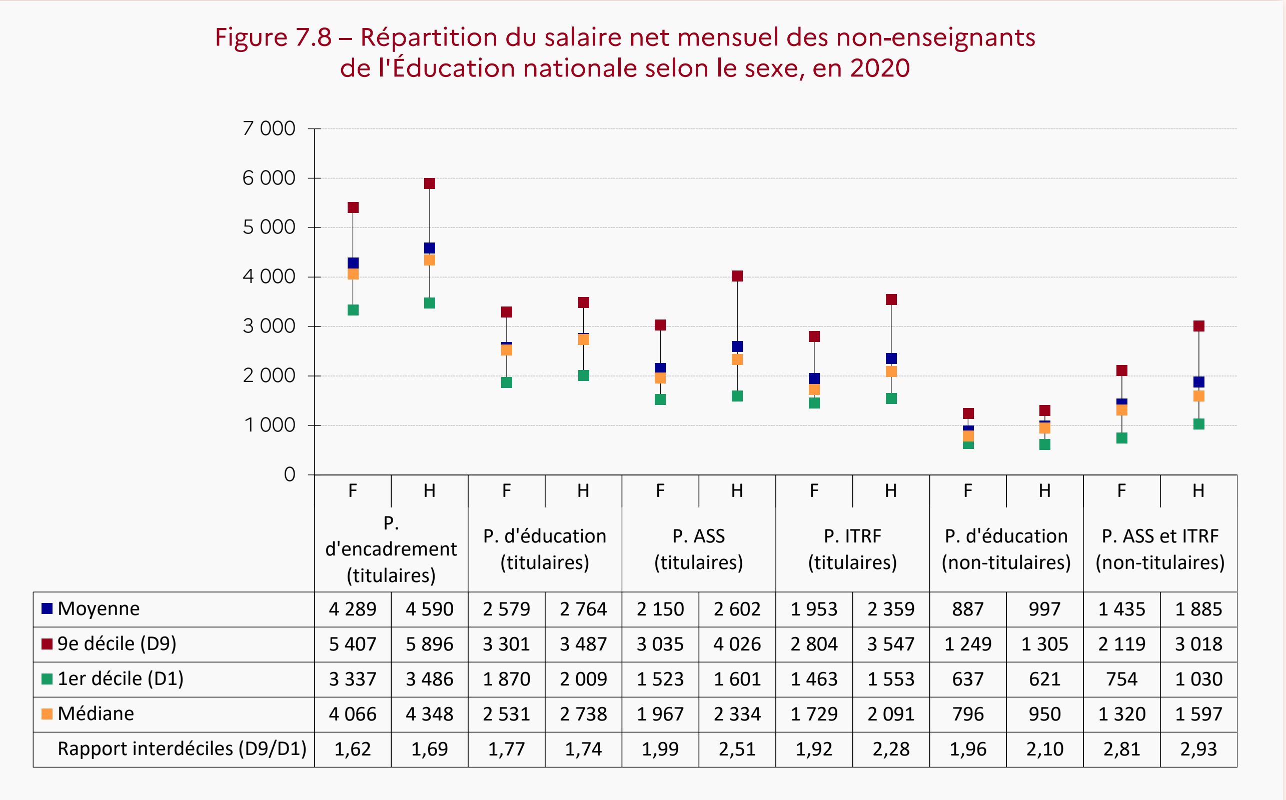
- Unité : salaire en euros.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

4. Les salaires selon l'âge et le sexe

Des différences de salaire selon l'âge
Comme pour les enseignants, c'est principalement le traitement indiciaire brut (TIB) qui porte les écarts de salaire selon l'âge (**Tableau 7.10**). Parmi l'ensemble des non-enseignants titulaires, le TIB (moyen) des 50 ans ou plus est plus élevé que celui des moins de 30 ans de 83 % chez les personnels de catégorie A, de 30 % chez les personnels de catégorie B et de 16 % chez ceux de catégorie C. Les écarts sur le TIB selon l'âge sont particulièrement marqués pour les personnels administratifs et ITRF de catégorie A ainsi que pour les personnels d'éducation titulaires (de 59 % à 66 %) (**Tableau 7.11**).
A l'inverse, les personnels d'assistance éducative âgés de 50 ans ou plus ont un TIB moyen inférieur de 14 % par rapport à celui de leurs homologues âgés de moins de 30 ans. Cela s'explique principalement par le recrutement récent d'AESH, généralement plus âgés que les AED, ayant moins d'ancienneté et exerçant à temps incomplet (**Tableau 7.14**).

Des différences femmes/hommes particulièrement marquées au sein des personnels de catégorie A
En 2020, le salaire net moyen des non-enseignants titulaires femmes est inférieur de 25 % à celui des hommes, ce qui correspond à un écart de 830 euros (**Tableau 7.10 et figure 7.8**). Cet écart est en partie dû au fait que les femmes sont proportionnellement moins nombreuses dans les corps où les rémunérations sont les plus fortes et, inversement, proportionnellement plus nombreuses dans les corps et catégories moins rémunérées. Elles représentent moins de la moitié des personnels d'encadrement supérieur ainsi que des catégories A chez les ITRF tandis qu'elles représentent 9/10e des personnels administratifs de catégorie C. Par ailleurs, le temps partiel renforce les écarts de salaire entre les femmes et les hommes.
À catégorie identique, l'écart est moins marqué, mais reste important pour les personnels de catégorie A, les femmes ayant un salaire de 22 % inférieur à celui des hommes. En revanche, l'écart n'est que de respectivement 4 % et 5 % au sein des catégories C et B

Figure 7.8 – Répartition du salaire net mensuel des non-enseignants de l'Éducation nationale selon le sexe, en 2020



	P. d'encadrement (titulaires) F	P. d'encadrement (titulaires) H	P. d'éducation (titulaires) F	P. d'éducation (titulaires) H	P. ASS (titulaires) F	P. ASS (titulaires) H	P. ITRF (titulaires) F	P. ITRF (titulaires) H	P. d'éducation (non-titulaires) F	P. d'éducation (non-titulaires) H	P. ASS et ITRF (non-titulaires) F	P. ASS et ITRF (non-titulaires) H
Moyenne	4 289	4 590	2 579	2 764	2 150	2 602	1 953	2 359	887	997	1 435	1 885
9e décile (D9)	5 407	5 896	3 301	3 487	3 035	4 026	2 804	3 547	1 249	1 305	2 119	3 018
1er décile (D1)	3 337	3 486	1 870	2 009	1 523	1 601	1 463	1 553	637	621	754	1 030
Médiane	4 066	4 348	2 531	2 738	1 967	2 334	1 729	2 091	796	950	1 320	1 597
Rapport interdéciles (D9/D1)	1,62	1,69	1,77	1,74	1,99	2,51	1,92	2,28	1,96	2,10	2,81	2,93

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Unité : salaire en euros.
- Lecture : en 2020, les 10 % des personnels d'encadrement de sexe féminin "les mieux rémunérés" perçoivent un salaire net mensuel 1,62 fois plus élevé que les 10 % des personnels d'encadrement de sexe féminin "les moins bien rémunérés" (c'est le rapport interdéciles D9/D1).
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

5. Évolution du salaire des non-enseignants

La figure 7.9 présente de manière synthétique les évolutions de salaire entre 2019 et 2020 des personnels non enseignants (hors personnels d'assistance éducative[9]) en mettant en évidence le poids des mouvements de population entre les deux années dans les évolutions de salaire.

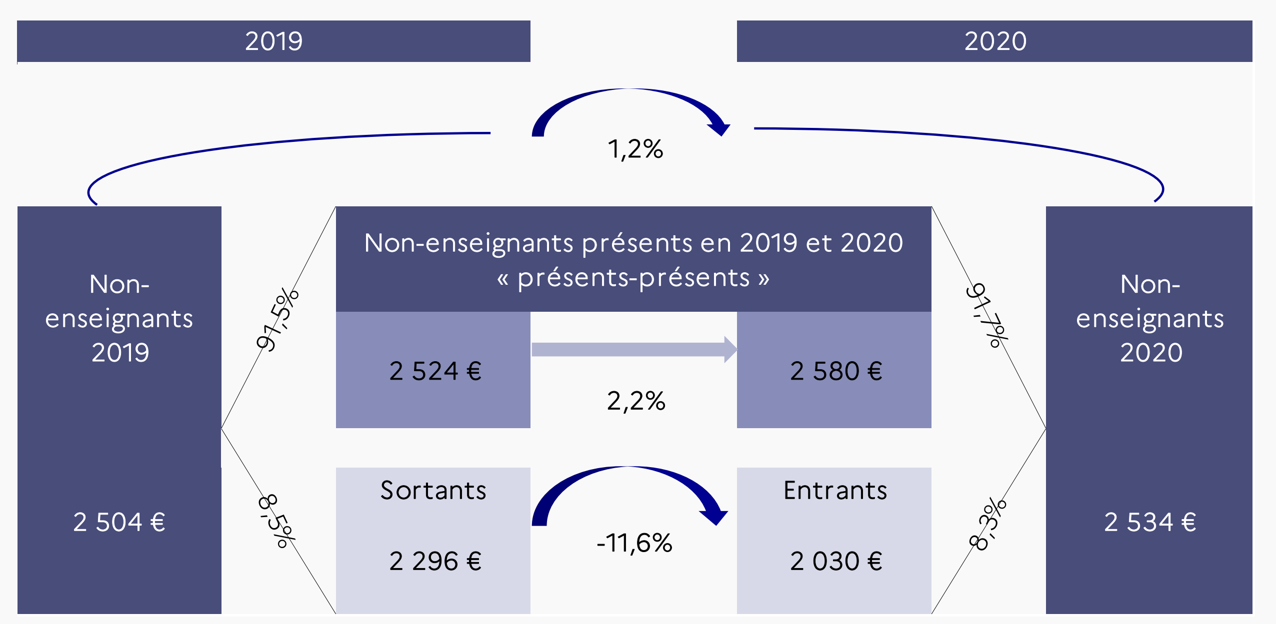
Parmi les personnels non enseignants rémunérés en 2020 par le ministère en charge de l'Éducation nationale, 91,7 % l'étaient déjà en 2019 (Figure 7.9). Le salaire net moyen de ces agents (2 580 euros) augmente de 2,2 % en euros constants par rapport à 2019 (i.e. en tenant compte du poids de l'inflation qui s'élève à 0,5 % en 2020). L'augmentation est de 2,3 % pour ceux à temps complet les deux années. Les non-enseignants rémunérés en 2020 par le ministère en charge de l'Éducation nationale mais qui ne l'étaient pas l'année précédente (nouveaux lauréats aux concours, contractuels hors assistance éducative, etc.) représentent 8,3 % des personnels non enseignants en 2020, avec un salaire mensuel moyen de 2 030 euros. Quant aux personnels non enseignants présents en 2019 qui ne le sont plus en 2020 (départs à la retraite, non renouvellement de contrat pour les contractuels…), ils gagnaient en moyenne 2 300 euros en 2019. Ainsi, les nouveaux personnels non enseignants ont un salaire moyen plus faible de 11,6 % à celui que percevaient les non-enseignants partis, en raison principalement de la différence d'ancienneté.

Au global, le salaire net moyen de l'ensemble des personnels non enseignants (hors assistance éducative) augmente moins que celui des « présents-présents », le renouvellement des populations tirant à la baisse l'évolution globale.

Les évolutions du salaire moyen des non-enseignants restant en place en 2019-2020 s'expliquent par leur progression de carrière, les changements individuels intervenus ayant un impact sur leur rémunération (changement de poste entraînant une perte / un gain de prime, changement de quotité de travail), mais également par les mesures réglementaires en vigueur (point 4 de la partie A).

[9] Afin de permettre une meilleure lecture des évolutions de salaire des non-enseignants, il a été jugé préférable de retirer du champ les personnels d'assistance éducative en raison de leur grand nombre et de leurs bas salaires qui tirent mécaniquement les niveaux et les évolutions de l'ensemble des personnels non enseignants vers le bas.

Figure 7.9 – Décomposition de l'évolution du salaire net mensuel moyen des personnels non enseignants (hors assistance éducative) entre 2019 et 2020, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet, en euros constants [1]



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Les salaires nets 2019 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 0,48 % entre 2019 et 2020 (1,11 % entre 2018 et 2019).

- Lecture : hors assistance éducative, le salaire net moyen des personnels non enseignants de 2020 augmente de 1,2 % en euros constants par rapport au salaire net moyen des personnels non enseignants de 2019. Cette augmentation résulte de l'évolution du salaire net moyen des personnels non enseignants présents ces deux années-là (les « présents-présents ») et de la différence de salaire entre les sortants 2019 et les entrants 2020. Les présents-présents représentent 91,5 % des personnels non enseignants en 2019. Le salaire net moyen de ces présents-présents augmente de 2,2% en 2020. Les sortants représentent 8,5 % des personnels non enseignants en 2019 et les entrants représentent 8,3 % personnels non enseignants en 2020. L'écart de salaire entre les sortants 2019 et les entrants 2020 est égal à 11,6 %.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public. Personnels non enseignants (hors assistance éducative) présents en 2019 et/ou en 2020, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

D. ANNEXES

Tableau 7.15 – Salaires nets mensuels moyens des enseignants du secteur public selon le temps de travail, en 2020

	Enseignants à temps complet				Enseignants à temps partiel				Part du temps partiel parmi l'ensemble des agents sur qui reposent les salaires (%)
	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
Enseignants titulaires du 1er degré	**2 484**	**2 418**	**1,67**	**0,93**	**1 764**	**1 762**	**1,86**	**0,95**	**11,4**
Moins de 30 ans	1 884	1 868	1,40	1,00	1 515	1 576	1,94	1,14	5,4
30-39 ans	2 191	2 142	1,38	0,98	1 687	1 711	1,74	0,99	19,6
40-49 ans	2 508	2 449	1,37	0,97	1 785	1 802	1,84	0,98	10,8
50 ans ou plus	2 904	2 843	1,46	0,94	1 977	1 952	2,13	0,93	7,1
Enseignants titulaires du 2nd degré	**2 941**	**2 851**	**1,85**	**0,94**	**2 192**	**2 137**	**2,06**	**0,97**	**9,8**
Moins de 30 ans	2 048	2 020	1,63	0,99	1 535	1 576	2,21	1,09	3,9
30-39 ans	2 495	2 382	1,59	0,95	1 890	1 896	1,80	1,00	12,0
40-49 ans	2 915	2 777	1,60	0,95	2 130	2 129	1,90	0,98	9,7
50 ans ou plus	3 399	3 290	1,63	0,95	2 487	2 543	2,03	0,98	10,1
Enseignants non titulaires	**2 172**	**2 056**	**1,71**	**0,96**	**1 511**	**1 454**	**2,65**	**0,96**	**33,9**
Moins de 30 ans	2 142	1 990	1,87	0,97	1 470	1 399	2,71	1,01	40,3
30-39 ans	2 147	2 039	1,65	0,97	1 563	1 516	2,58	0,95	33,8
40-49 ans	2 182	2 086	1,66	0,96	1 544	1 476	2,60	0,96	32,4
50 ans ou plus	2 211	2 087	1,72	0,94	1 431	1 386	2,77	0,93	30,8

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Unité : salaire en euros.
- Lecture : Parmi les enseignants titulaires du 1er degré public en poste au MENJ en 2020 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 88,6 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 484 euros et 11,4 % exercent à temps partiel et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 1 764 euros. Les 10 % des enseignants titulaires du 1er degré à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 1,67 fois plus que les 10 % des enseignants titulaires du 1er degré à temps complet les moins bien rémunérés. En moyenne, une enseignante titulaire du 1er degré à temps complet perçoit un salaire net moyen inférieur de 7% à son homologue masculin.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

Tableau 7.16 – Salaires nets mensuels moyens des enseignants du secteur privé selon le temps de travail, en 2020

	Enseignants à temps complet				Enseignants à temps partiel / incomplet (1)				Part du temps partiel / incomplet parmi l'ensemble des agents sur qui reposent les salaires (%)
	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
Enseignants assimilés titulaires du 1er degré	**2 243**	**2 206**	**1,58**	**0,97**	**1 567**	**1 549**	**1,99**	**0,91**	**16,8**
Moins de 30 ans	1 744	1 755	1,23	1,00	1 363	1 423	1,85	1,01	7,7
30-39 ans	1 965	1 938	1,24	1,00	1 503	1 541	1,77	1,00	22,8
40-49 ans	2 180	2 200	1,33	0,99	1 522	1 560	1,88	0,96	15,9
50 ans ou plus	2 537	2 499	1,50	0,96	1 681	1 594	2,16	0,87	15,5
Enseignants assimilés titulaires du 2nd degré	**2 612**	**2 513**	**1,68**	**0,94**	**1 828**	**1 809**	**2,44**	**1,08**	**15,9**
Moins de 30 ans	1 912	1 939	1,46	0,99	1 498	1 519	1,97	1,09	8,3
30-39 ans	2 233	2 188	1,37	0,97	1 655	1 697	1,87	1,04	13,8
40-49 ans	2 517	2 468	1,48	0,97	1 732	1 784	2,28	1,14	13,7
50 ans ou plus	2 903	2 903	1,61	0,93	1 936	1 935	2,53	1,07	18,8
Maîtres délégués	**1 808**	**1 740**	**1,57**	**0,95**	**1 303**	**1 271**	**2,54**	**0,94**	**51,1**
Moins de 30 ans	1 852	1 739	1,68	0,97	1 357	1 322	2,42	0,95	56,4
30-39 ans	1 788	1 723	1,55	0,95	1 324	1 292	2,45	0,94	47,3
40-49 ans	1 804	1 747	1,54	0,95	1 285	1 257	2,55	0,95	50,7
50 ans ou plus	1 814	1 762	1,55	0,91	1 229	1 182	2,73	0,93	53,0

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) les données issues du système d'information Siasp ne permettent pas d'isoler le temps incomplet du temps partiel.

- Unité : salaire en euros.
- Lecture : Parmi les enseignants titulaires du 1er degré privé en poste au MENJ en 2020 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 83,2 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 243 euros et 16,8 % exercent à temps partiel/incomplet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 1 567 euros. Les 10 % des enseignants assimilés titulaires du 1er degré à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 1,58 fois plus que les 10 % des enseignants assimilés titulaires du 1er degré à temps complet les moins bien rémunérés. En moyenne, une enseignante assimilée titulaire du 1er degré à temps complet perçoit un salaire net moyen inférieur de 3 % à son homologue masculin.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), privé sous contrat.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

Tableau 7.17 – Salaires nets mensuels moyens des personnels non enseignants de l'Éducation nationale selon le temps de travail, en 2020

	Agents à temps complet				Agents à temps partiel				Part du temps partiel parmi l'ensemble des agents sur qui reposent les salaires (%)
	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	Moyenne	Médiane	D9/D1	Salaires F/H	
Titulaires de catégorie A	**3 395**	**3 168**	**2,27**	**0,81**	**2 147**	**2 055**	**2,26**	**0,85**	**10,4**
Moins de 30 ans	1 994	1 945	1,44	0,92	1 315	1 158	2,00	1,14	8,8
30-39 ans	2 406	2 215	1,73	0,88	1 842	1 826	1,82	0,97	17,4
40-49 ans	3 177	2 969	1,96	0,83	2 091	2 053	1,94	0,85	11,1
50 ans ou plus	3 773	3 559	2,09	0,82	2 364	2 234	2,47	0,86	8,5
Titulaires de catégorie B	**2 181**	**2 107**	**1,45**	**0,97**	**1 790**	**1 773**	**1,55**	**0,97**	**14,7**
Moins de 30 ans	1 802	1 745	1,29	0,97	1 585	1 585	1,39	0,92	6,6
30-39 ans	1 947	1 886	1,33	0,99	1 672	1 658	1,30	1,01	23,0
40-49 ans	2 134	2 071	1,37	0,98	1 794	1 794	1,45	0,95	16,8
50 ans ou plus	2 285	2 213	1,42	0,96	1 862	1 844	1,85	0,99	11,1
Titulaires de catégorie C	**1 766**	**1 698**	**1,35**	**0,98**	**1 422**	**1 445**	**1,80**	**1,01**	**17,5**
Moins de 30 ans	1 590	1 523	1,22	0,98	1 329	1 359	1,28	0,97	13,3
30-39 ans	1 634	1 571	1,27	1,00	1 382	1 394	1,43	1,03	26,2
40-49 ans	1 733	1 667	1,33	0,97	1 429	1 455	1,71	1,07	18,9
50 ans ou plus	1 819	1 751	1,35	0,96	1 439	1 478	1,96	0,98	14,9
Non-titulaires	**1 417**	**1 267**	**1,46**	**1,02**	**831**	**780**	**1,71**	**0,98**	**80,8**
Moins de 30 ans	1 330	1 247	1,35	1,02	823	770	1,79	1,01	71,4
30-39 ans	1 428	1 279	1,49	1,02	858	798	1,77	0,96	76,8
40-49 ans	1 514	1 328	1,60	0,96	845	795	1,62	0,95	87,1
50 ans ou plus	1 643	1 329	1,85	0,84	803	770	1,54	0,94	91,5

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Unité : salaire en euros.
- Lecture : Parmi les personnels non enseignants titulaires de catégorie A en poste au MENJ en 2020 (durant toute l'année ou seulement une partie de l'année), 89,6 % exercent à temps complet et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 3 395 euros et 10,4 % exercent à temps partiel et perçoivent un salaire net mensuel moyen de 2 147 euros. Les 10 % des personnels non enseignants titulaires de catégorie A à temps complet les mieux rémunérés perçoivent 2,27 fois plus que les 10 % des personnels non enseignants titulaires de catégorie A à temps complet les moins bien rémunérés. En moyenne, une titulaire non enseignante de catégorie A à temps complet perçoit un salaire net moyen inférieur de 19 % à son homologue masculin.
- Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), public.
- Source : *Insee*, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp). Traitement *DEPP*.

POUR EN SAVOIR PLUS

Defresne M., 2022 « L'évolution du salaire des enseignants entre 2019 et 2020 », Note d'Information, n° 22.24, DEPP-MENJ.

Thomas J-E., 2021 « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants à la rentrée 2020 dans le second degré », Note d'Information, n° 21.20, DEPP-MENJ.

Defresne M., Monso O., Saint-Philippe S., 2018, « Pourquoi les enseignantes perçoivent-elles un salaire inférieur de 14 % à celui des enseignants ? », Éducation & formations, n° 96, DEPP-MEN.

Defresne M., 2016, « Les enseignants du public mieux payés que ceux du privé ? », Éducation & formations, n° 92, DEPP-MENESR.

DGAFP, 2022, « Rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique – Faits et chiffres », à paraître.

Bour R., Volat G., « Les salaires dans la fonction publique de l'État », Insee Première, n° 1914, INSEE.

8. La formation continue

A. L'accès à la formation des enseignants du premier degré public 222
B. L'accès à la formation des enseignants du second degré public 228
C. L'accès à la formation des personnels de direction et d'éducation, dans le secteur public.. 235

CHIFFRES-CLÉS 2020-2021

Taux d'accès à la formation continue

- **67 % des enseignants dans le premier degré public**
  - 67 % des femmes
  - 64 % des hommes

- **50 % des enseignants dans le second degré public**
  - 52 % des femmes
  - 48 % des hommes

  - 68 % des enseignants en sciences économiques
  - 44 % des enseignants en éducation physique et sportive, des enseignants en anglais, et en espagnol

- **66 % des directeurs d'école entièrement déchargés d'enseignement, du public**
- **60 % des personnels de direction, du second public**
  - 62 % des personnels de direction en lycées professionnels et EREA
  - 56 % des personnels de direction en lycées d'enseignement général et technologique, et polyvalents

- **48 % des personnels d'éducation**

SOURCES

Les données sur la formation continue dans le secteur public sont enregistrées dans GAIA (gestion académique informatisée des actions de formations), application qui gère la formation continue de l'enseignement scolaire. Les activités de formation présentées ici concernent celles suivies au cours de l'année scolaire 2020-2021 par les personnels en activité et rémunérés au 30 novembre de l'année et enregistrées dans GAIA.
Afin de mieux décrire les personnes qui suivent une formation continue, les données de GAIA sont mises en regard de celles issues de la Base Statistique des Agents (BSA) sur les personnels (cf. partie « sources » des chapitres 1 à 4). Ainsi, les personnels sont recensés sur la mission dans laquelle ils passent la majorité de leur temps (cf. partie « définitions » du chapitre 4).

Les données présentées dans ce chapitre concernent les personnels du secteur public en activité et rémunérés par l'Éducation nationale au 30 novembre de l'année considérée qui ont une mission d'enseignement, de direction, ou d'éducation. Le champ est donc comparable au champ des personnels décrits dans les chapitres 1 à 4 de ce panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire restreint aux missions attenantes à un établissement scolaire.

Avertissement

- La formation continue fait l'objet d'une attention particulière au sein du ministère et l'accent a été mis ces dernières années sur la qualité des saisies dans l'outil GAIA. Cependant, la qualité des données peut être affecté par différents éléments tels que les évolutions des politiques de formation, les pratiques différentes des gestionnaires, ou des responsables formation en académies. Ce qui inclut notamment des appréciations hétérogènes des concepts de formation (par exemple, quelle est la frontière entre formation et réunion d'information, entre formation et animation pédagogique, …). Ces différents aspects limitent le suivi temporel et par conséquent les comparaisons.

  Ce chapitre s'intéresse exclusivement aux personnes qui ont des activités de formation continue et à leurs caractéristiques.

- L'année 2019-2020 ayant été très spéciale en raison du contexte lié à la crise sanitaire, les activités de formation de l'année 2020-2021 peuvent s'en trouver encore affectées. Il est important d'en tenir compte en particulier dans les comparaisons temporelles.

CONCEPTS

Les plans académiques de formation (PAF) présentent la programmation pluriannuelle de l'ensemble de l'activité de formation. Ils s'inspirent du plan national de formation (PNF), vecteur d'orientation et d'impulsion de la formation au niveau national, défini chaque année par le ministère en charge de l'Éducation Nationale. Afin de mettre en œuvre la politique académique de formation et de permettre à chaque agent de construire un parcours individualisé de formation, les PAF se déclinent en dispositifs, articulés entre eux et composés d'un ou de plusieurs modules (contenus de formation).

Les dispositifs et modules de formation se caractérisent par :

- un objectif qui traduit la politique de formation des personnels ;
- une priorité nationale : depuis l'année 2019-2020, les priorités nationales sont intégrées au schéma directeur de la formation continue (SDFC) 2019-2022 (cf MENH1927275C – circulaire n°2019-133 du 23-9-2019 du MEN) et traduisent la volonté de mettre l'accent sur les principaux axes de formation de tous les personnels du ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse. La liste des priorités nationales a été définie pour les trois années du SDFC, à savoir 2019/2020, 2020/2021 et 2021/2022 ;
- un niveau d'initiative qui désigne le maître d'ouvrage du dispositif : départemental, académique, national ;
- un type de candidature que déterminent les conditions d'inscription à un dispositif ;
- un contenu qui indique le champ de connaissances ou de pratiques sur lequel porte le module ;
- un public cible qui correspond à la population visée par le module.

LES INDICATEURS DE LA FORMATION CONTINUE

Dans ce chapitre, l'unité statistique de présentation des indicateurs de la formation continue est la personne. Chaque agent est ainsi comptabilisé une seule fois, même s'il a participé à plusieurs modules.

Phase de la formation	Indicateur calculé
La personne « fait acte » de candidature à un module.	Nombre de personnes inscrites à au moins un module de formation. Taux d'inscription : rapport entre le nombre de personnes inscrites et l'effectif de la population étudiée
L'administration retient la candidature	Nombre de personnes retenues pour au moins un module de formation.
La personne assiste à au moins une heure de formation sur le module	Nombre de personnes présentes. Taux d'accès à la formation : rapport entre le nombre de personnes présentes et l'effectif de la population potentiellement concernée par la formation.

A. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU PREMIER DEGRÉ PUBLIC

Au cours de l'année scolaire 2020-2021, 283 900 enseignants du premier degré public, soit 86 % d'entre eux, se sont inscrits à au moins un module de formation (**Tableau 8.1**). Ce taux est plus élevé pour les personnes qui enseignent et sont aussi directeurs d'école (94 %) et il atteint 97 % pour les directeurs qui le sont pour la première année, puisqu'ils doivent réglementairement suivre certaines formations lors de leur première prise de fonction. Le taux d'inscription est plus faible pour les enseignants sur des besoins spécifiques (67 %) et pour les remplaçants (78 %).
On peut estimer à 67 % (221 000 personnes), la part des enseignants du premier degré public à avoir participé à une formation. Cette part est supérieure chez les femmes. A peine un peu plus d'un enseignant sur deux sur des besoins spécifiques ou remplaçant a eu accès à une formation en 2020-2021. A l'inverse les enseignants également directeurs d'école sont 80 % à se former.

Le taux d'inscription et le taux d'accès des enseignants du premier degré ayant au moins une affectation en éducation prioritaire sont inférieurs à ceux des enseignants hors éducation prioritaire. (**Figures 8.1a et 8.1b**). Ainsi, 62 % des enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire ont eu accès à une formation contre 68 % pour les autres. C'est pour les enseignants en classe élémentaire que l'écart du taux d'accès entre les deux populations est le plus important (près de 7 points).

L'évolution du taux d'accès à une formation depuis l'année scolaire 2015-2016 est comparable quelles que soient les catégories d'enseignants du premier degré. (**Figures 8.2a et 8.2b**). Depuis 2015-2016, les taux d'accès ont augmenté jusqu'en 2018-2019, plus fortement pour les enseignants en classe préélémentaire (24 points) et plus faiblement pour les enseignants sur des besoins spécifiques (9 points). Le taux d'accès des enseignants du premier degré diminue d'abord faiblement en 2019-2020, puis de façon plus marquée en 2020-2021. Cette baisse s'explique par les particularités liées à la crise sanitaire de ces deux dernières années scolaires (cf avertissement). L'évolution est similaire pour les hommes et les femmes depuis 2015-2016. Au départ identique pour les deux sexes, le taux d'accès à une formation devient plus fort de près de 4 points en faveur des femmes en 2020-2021.

Globalement, l'âge moyen des enseignants du premier degré qui ont eu accès à une formation en 2020-2021 (**Figure 8.3**) est très proche de celui des agents qui n'en n'ont pas eu. Ainsi, l'âge moyen est de 44 ans pour les hommes, qu'ils aient eu ou non accès à une formation, et de 42 ans pour les femmes. Le taux d'accès à la formation des enseignants du premier degré varie peu en fonction de l'âge, avec plus de deux personnes sur trois formée entre 35 et 55 ans chez les hommes et sept sur dix chez les femmes. Au-delà de 55 ans, il baisse progressivement.

Sur la période couvrant les cinq dernières années scolaires (2016-2017 à 2020-2021), période marquée par la crise sanitaire, moins de 6 % des enseignants n'ont suivi aucune formation : les enseignants sur des besoins spécifiques, ceux en classe préélémentaire et les remplaçants sont proportionnellement les plus nombreux à ne pas avoir suivi de formation (7 %) (**Figure 8.4**). En revanche seulement 2% des enseignants également directeurs d'école ne se sont pas formés sur ces cinq ans. La part de ceux qui n'ont pas suivi de formation durant ces cinq années est supérieure chez les hommes (8 % contre 5 % chez les femmes). Les enseignants en début de carrière ont moins souvent participé tous les ans à des formations : lorsqu'ils ont moins de 10 ans d'ancienneté, 36 % d'entre eux ont été présents chaque année à une formation pour 49 % pour les plus expérimentés. Avoir été dans le même établissement durant les cinq dernières années a facilité l'accès à la formation : c'est le cas 50 % des enseignants dans cette situation pour 42 % de ceux qui ont changé d'établissement.

Tableau 8.1 - Enseignants du premier degré, inscrits, retenus et présents en formation, selon le sexe, en 2020-2021

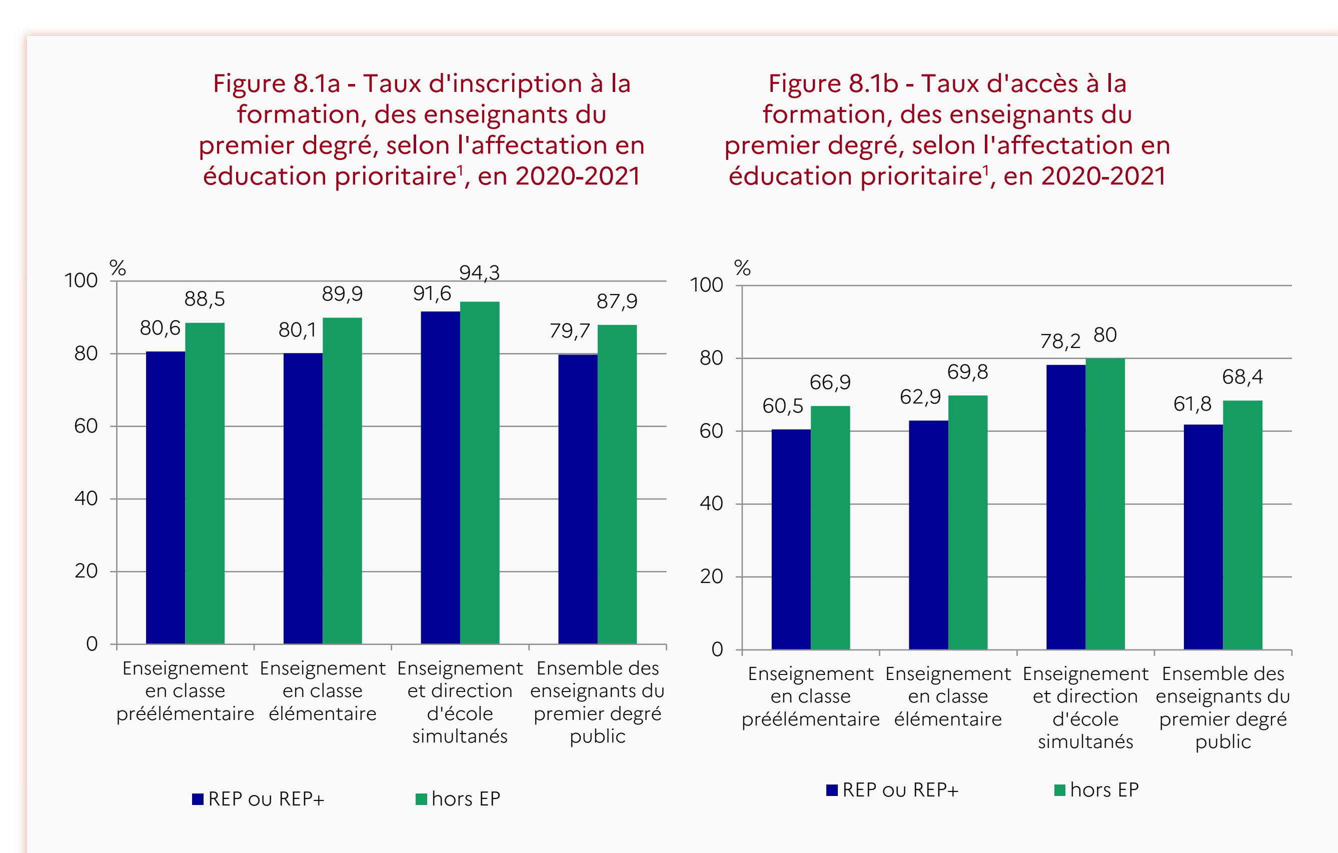
		Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes	
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Enseignement en classe préélémentaire	Femmes	63 567	86,9	61 533	47 983	65,6
	Hommes	4 335	80,5	4 203	3 284	61
	Total	**67 902**	**86,5**	**65 736**	**51 267**	**65,3**
Enseignement en classe élémentaire	Femmes	122 380	87,9	118 789	95 423	68,5
	Hommes	19 996	83,4	19 386	15 436	64,4
	Total	**142 376**	**87,2**	**138 175**	**110 859**	**67,9**
Enseignement et direction d'école simultanés	Femmes	30 663	94,3	30 182	25 970	79,9
	Hommes	7 377	92,8	7 272	6 302	79,3
	Total	**38 040**	**94**	**37 454**	**32 272**	**79,8**
	Dont ceux qui n'étaient pas encore directeur l'année précédente	4 121	97,1	4 088	3 694	87,1
	Dont ceux qui étaient déjà directeur l'année précédente	33 919	93,7	33 366	28 578	78,9
Remplacement	Femmes	17 218	78,4	16 606	12 745	58
	Hommes	6 047	76	5 846	4 437	55,8
	Total	**23 265**	**77,8**	**22 452**	**17 182**	**57,4**
Enseignement répondant à des besoins spécifiques	Femmes	10 336	68	10 052	7 899	51,9
	Hommes	2 029	60,4	1 972	1 517	45,1
	Total	**12 365**	**66,6**	**12 024**	**9 416**	**50,7**
Enseignement d'élèves du premier degré public	**Femmes**	**244 164**	**86,6**	**237 162**	**190 020**	**67,4**
	Hommes	**39 784**	**81,8**	**38 679**	**30 976**	**63,7**
	Total	**283 948**	**85,9**	**275 841**	**220 996**	**66,8**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2020, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.

Figure 8.1a - Taux d'inscription à la formation, des enseignants du premier degré, selon l'affectation en éducation prioritaire[1], en 2020-2021

Figure 8.1b - Taux d'accès à la formation, des enseignants du premier degré, selon l'affectation en éducation prioritaire[1], en 2020-2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2020, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.

Figure 8.2a - Évolution des taux d'accès à une formation, des enseignants dans le premier degré, depuis 2015, selon leur mission

avant la crise sanitaire
pendant la crise sanitaire
%
100
90
80
70
60
50
40
2015-2016
2016-2017
2017-2018
2018-2019
2019-2020
2020-2021
79,8
67,9
65,3
57,4
50,7
Enseignement en classe préélémentaire
Enseignement en classe élémentaire
Enseignement et direction d'école simultanés
Remplacement

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.

Figure 8.2b - Évolution des taux d'accès à une formation des enseignants dans le premier degré, depuis 2015, selon le sexe

avant la crise sanitaire
pendant la crise sanitaire
%
100
90
80
70
60
50
40
2015-2016
2016-2017
2017-2018
2018-2019
2019-2020
2020-2021
67,4
63,7
Femmes
Hommes

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année considérée, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021

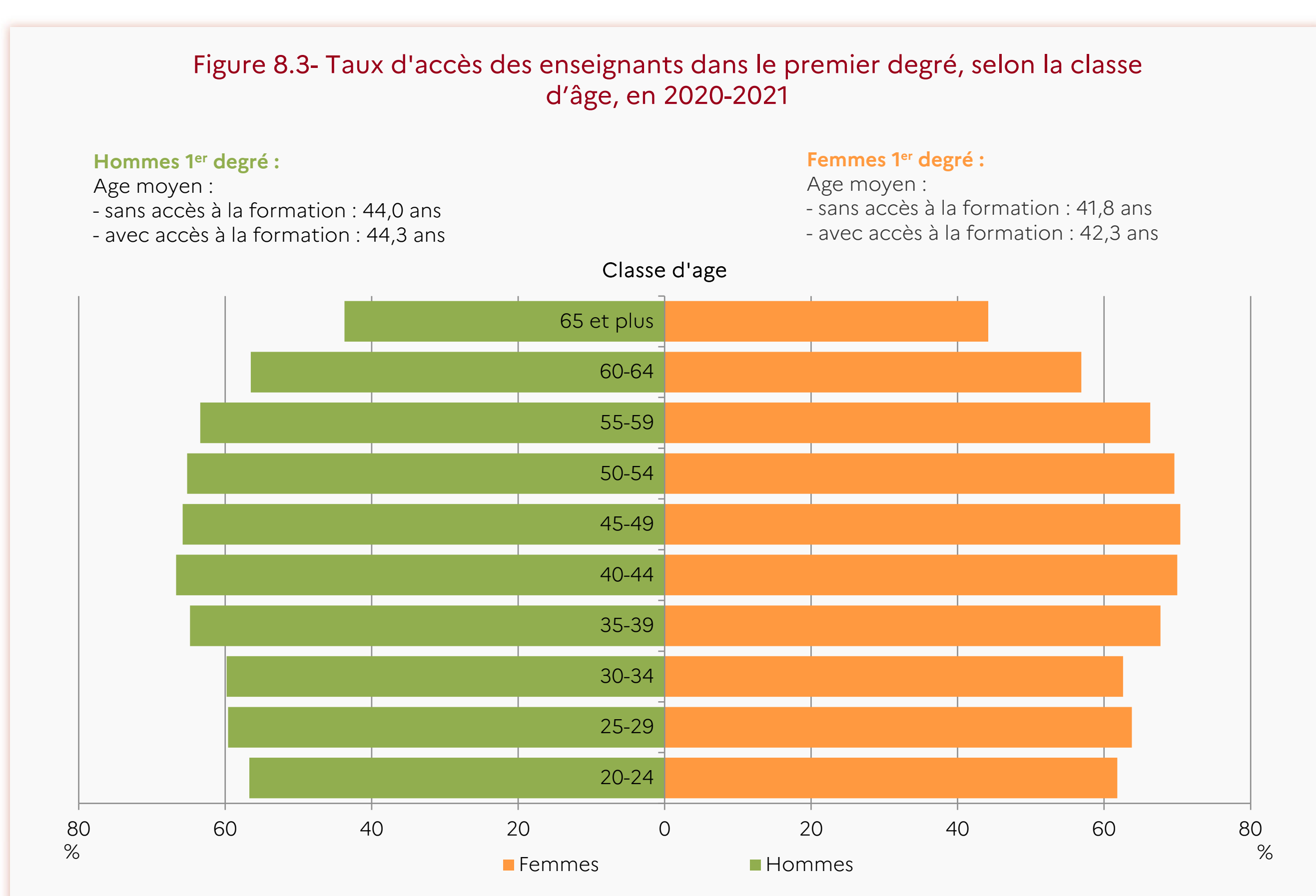
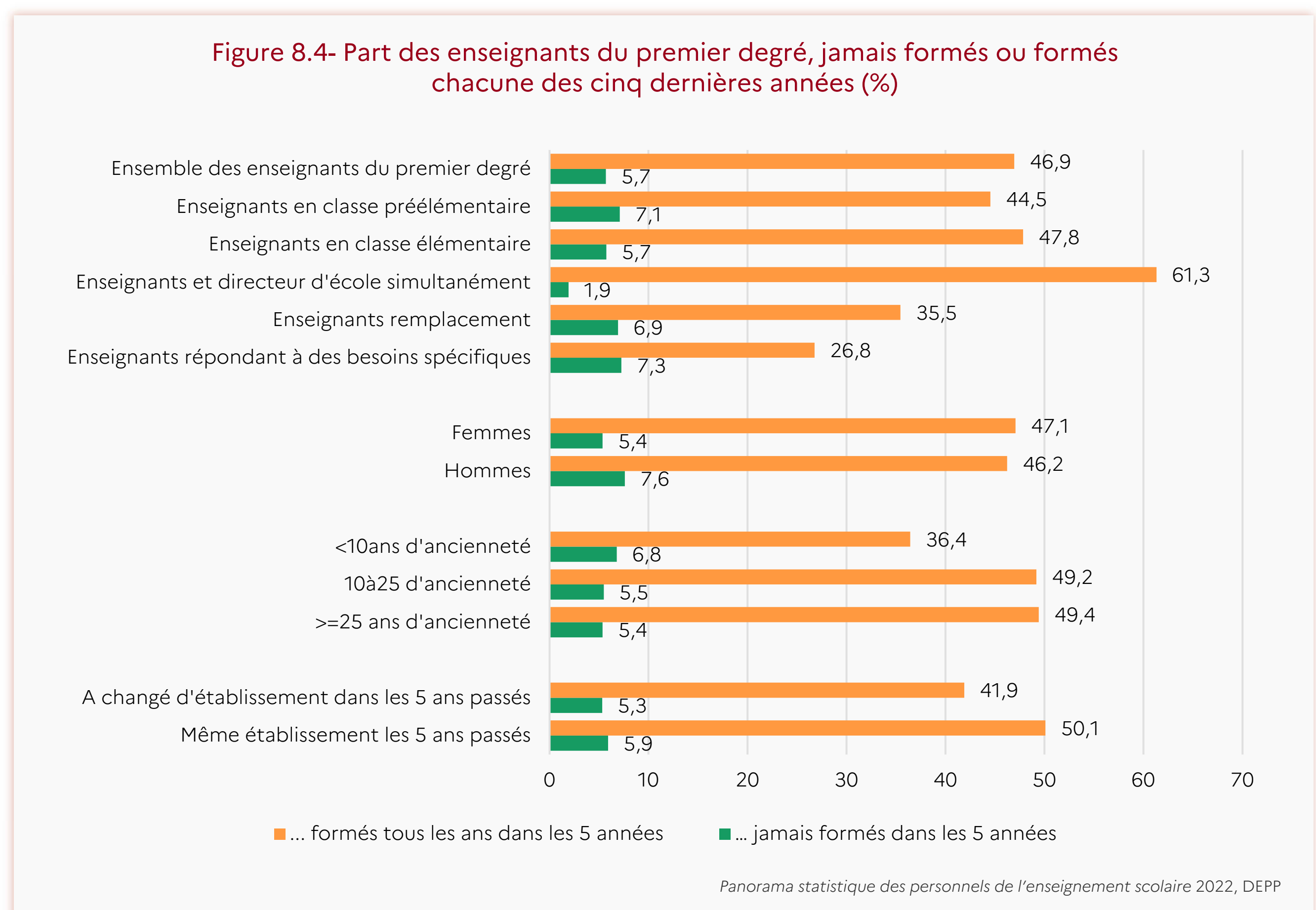


Figure 8.3- Taux d'accès des enseignants dans le premier degré, selon la classe d'âge, en 2020-2021

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Note de lecture : les enseignants femmes du premier degré de 20 à 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 61,8%.
- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2020, en mission d'enseignement dans le premier degré public.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.

Figure 8.4- Part des enseignants du premier degré, jamais formés ou formés chacune des cinq dernières années (%)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Note de lecture : 44,5% des enseignants en classe préélémentaire en 2020-2021 et présents ces cinq dernières années, se sont formés tous les ans, et 7,1% n'ont suivi aucune formation dans les cinq dernières années.
- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2020, en mission d'enseignement dans le premier degré public durant les cinq dernières années scolaire.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.

B. L'ACCÈS À LA FORMATION DES ENSEIGNANTS DU SECOND DEGRÉ PUBLIC

Au cours de l'année scolaire 2020-2021, 253 900 enseignants du second degré public, soit 65 % d'entre eux, se sont inscrits à au moins un module de formation (**Tableau 8.2**). Le taux d'inscription des femmes est plus élevé que celui des hommes (66 % contre 62 %).
C'est pour les remplaçants que le taux est le plus faible (57 %) et pour les enseignants documentalistes qu'il est le plus élevé (88 %).
50 % des enseignants du second degré public ont participé à au moins un module de formation en 2020-2021, soit 197 700 personnes. Le taux d'accès des femmes (52 %) est supérieur à celui des hommes (48 %). Comme pour le taux d'inscription, cette part est plus faible pour les remplaçants (43 %) et plus élevée pour les documentalistes (76 %). Au sein des enseignants sur classes attitrées, les professeurs en lycée professionnels ont le taux d'accès le plus élevé (60 %).

La discipline enseignée influe sur la participation à la formation continue. Dans le domaine des services, les enseignants sont plus nombreux en formation continue, avec 73 % des inscrits et 61 % de présents (**Tableau 8.3**). C'est moins le cas pour les disciplines générales (64 % des inscrits et 49 % des présents). Les enseignants en sciences économiques et sociales ont le taux d'accès le plus élevé (68 %) suivis par ceux en biologie-géologie (60 %) et en philosophie (56 %).

Les enseignants du second degré ayant au moins une affectation en éducation prioritaire ont un taux d'inscription très proche de ceux qui ne sont pas dans ce dispositif (65 %) (**Figure 8.5a**). Les taux d'accès (**Figure 8.5b**) sont légèrement à l'avantage des enseignants hors éducation prioritaire (50% versus 48% pour ceux en éducation prioritaire). Néanmoins les différences varient selon les corps : les enseignants agrégés et les professeurs de chaire supérieure ont un taux d'accès à la formation continue plus élevé quand ils sont en éducation prioritaire. En revanche, chez les professeurs de lycée professionnel et les enseignants non-titulaires, ceux en éducation prioritaire ont un taux d'accès nettement inférieur (respectivement 13 et 14 points de moins).

Depuis l'année scolaire 2015-2016, le taux d'accès est en baisse constante (**Figures 8.6a et 8.6b**), à l'exception de celui des enseignants sur classes attitrées et des remplaçants qui remonte en 2018-2019, probablement en lien avec la réforme des lycées. Depuis, du fait du contexte sanitaire, il diminue fortement. Le taux d'accès à la formation connait une évolution identique entre les hommes et les femmes, celui des femmes étant toujours supérieur à celui des hommes.

Globalement, l'âge moyen (**Figure 8.7**) des enseignants qui ont eu accès à une formation en 2020-2021 est inférieur à celui des enseignants qui n'y ont pas eu accès (écart de 2 ans pour les hommes, d'1 an et demi pour les femmes). C'est en milieu de carrière que les enseignants du second degré se forment le plus, entre 35 et 50 ans.

Sur les cinq dernières années scolaires (2016-2017 à 2020-2021), années marquées par la crise sanitaire, plus de six documentalistes sur dix, un enseignant sur des besoins spécifiques sur trois et plus d'un enseignant sur classes attitrées sur cinq se sont formés tous les ans (**Figure 8.8**). Les hommes sont légèrement plus nombreux que les femmes dans ce cas (25 % contre 22 %). Moins d'un enseignant sur cinq ayant 25 ans d'ancienneté ou plus se forment tous les ans contre un sur quatre pour ceux ayant moins de 10 ans d'ancienneté ou de 10 à 25 ans.

Tableau 8.2 - Enseignants dans le second degré, inscrits, retenus et présents en formation, selon le sexe, en 2020-2021

			Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes	
			Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Enseignement sur classes attitrées	Agrégés et chaires supérieures	Femmes	18 083	66,8	17 400	13 996	51.7
		Hommes	13 855	58,0	13 516	10 640	44.5
		Total	**31 938**	**62,7**	**30 916**	**24 636**	**48.4**
	Certifiés et PEPS[1]	Femmes	87 888	63,7	83 944	67 280	48.8
		Hommes	53 575	62,1	51 548	40 755	47.2
		Total	**141 463**	**63,1**	**135 492**	**108 035**	**48.2**
	PLP[2]	Femmes	20 198	76,6	19 838	17 023	64.6
		Hommes	17 966	69,7	17 608	14 492	56.2
		Total	**38 164**	**73,2**	**37 446**	**31 515**	**60.4**
	Enseignant non-titulaire	Femmes	7 766	68,2	7 621	6 210	54.5
		Hommes	7 453	64,0	7 309	5 820	50.0
		Total	**15 219**	**66,1**	**14 930**	**12 030**	**52.2**
	Autres titulaires[3]	Femmes	2 722	61,9	2 624	2 143	48.7
		Hommes	1 312	50,3	1 268	972	37.3
		Total	**4 034**	**57,6**	**3 892**	**3 115**	**44.5**
	Total	Femmes	136 657	66,0	131 427	106 652	51.5
		Hommes	94 161	62,7	91 249	72 679	48.4
		Total	**230 818**	**64,6**	**222 676**	**179 331**	**50.2**
Remplacement		Femmes	7 294	58,5	7 068	5 614	45,0
		Hommes	5 103	55,0	4 947	3 807	41,0
		Total	**12 397**	**57,0**	**12 015**	**9 421**	**43,3**
Documentation		Femmes	6 873	89,0	6 795	5 928	76,7
		Hommes	1 011	83,8	995	834	69,1
		Total	**7 884**	**88,3**	**7 790**	**6 762**	**75,7**
Enseignement répondant à des besoins spécifiques		Femmes	2 090	71,0	2 034	1 640	55,7
		Hommes	743	59,0	722	565	44,8
		Total	**2 833**	**67,4**	**2 756**	**2 205**	**52,5**
Enseignement d'élèves du second degré public		Femmes	152 914	66,4	147 324	119 834	52,0
		Hommes	101 018	62,4	97 913	77 885	48,1
		Total	**253 932**	**64,7**	**245 237**	**197 719**	**50,4**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Professeur d'éducation physique et sportive.

(2) Professeur de lycée professionnel.

(3) Professeur d'enseignement général de collège (PEGC), adjoints et chargés d'enseignement, enseignants de corps du premier degré (SEGPA), etc…

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2020, en mission d'enseignement dans le second degré public.
- Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 8.3 - Enseignants en classe attitrée dans le second degré, inscrits, retenus et présents en formation, selon la discipline en 2020-2021

		Personnes inscrites		Personnes retenues	Personnes présentes	
		Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Disciplines générales	Philosophie	2 949	72,6	2 911	2 266	55,8
	Lettres	35 964	64,4	34 510	27 836	49,8
	dont lettres modernes	*3 032*	*62,0*	*2 859*	*15 542*	*44,7*
	dont lettres classiques	*1 465*	*61,1*	*1 389*	*15 542*	*44,7*
	Langues	32 614	57,9	31 140	25 467	45,2
	dont allemand	*1 063*	*61,4*	*1 019*	*2 922*	*50,6*
	dont anglais	*2 052*	*58,4*	*1 962*	*14 080*	*44,2*
	dont espagnol	*919*	*58,1*	*877*	*6 742*	*44,2*
	Histoire-Géographie	18 577	63,8	17 991	14 256	49,0
	Sciences économiques et sociales	3 401	81,5	3 348	2 845	68,2
	Mathématiques	27 477	61,1	26 590	21 120	47,0
	Physique-Chimie	13 366	62,2	12 960	10 429	48,5
	Biologie-Géologie	13 272	77,3	12 971	10 381	60,4
	Éducation musicale	4 299	67,4	4 178	3 180	49,8
	Arts plastiques	4 554	70,4	4 401	3 183	49,2
	Éducation physique et sportive	18 891	62,7	17 271	13 279	44,1
	Total disciplines générales	**175 364**	**63,5**	**168 271**	**134 242**	**48,6**
Domaines de la production	**Total domaines de la production**	**30 380**	**66,6**	**29 712**	**24 261**	**53,2**
Domaines des services	**Total domaines des services**	**20 659**	**72,9**	**20 422**	**17 386**	**61,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2020, en mission d'enseignement en classe attitrée dans le second degré public.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.

Figure 8.5a - Taux d'inscription à la formation, des enseignants en classes attitrées du second degré, selon l'affectation en éducation prioritaire[1], en 2020-2021

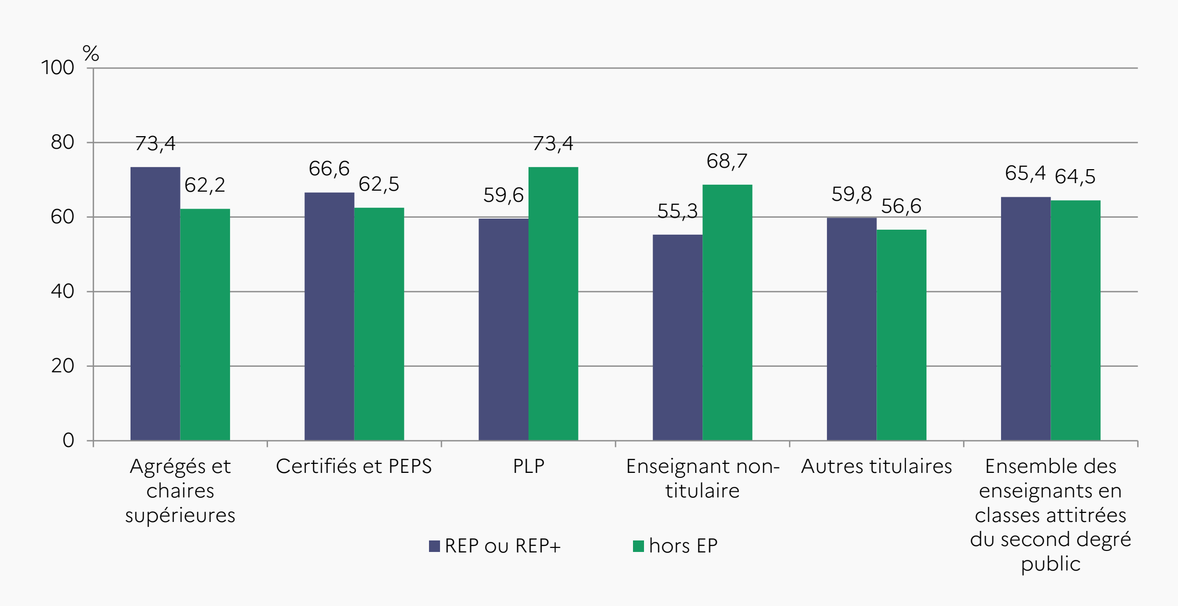
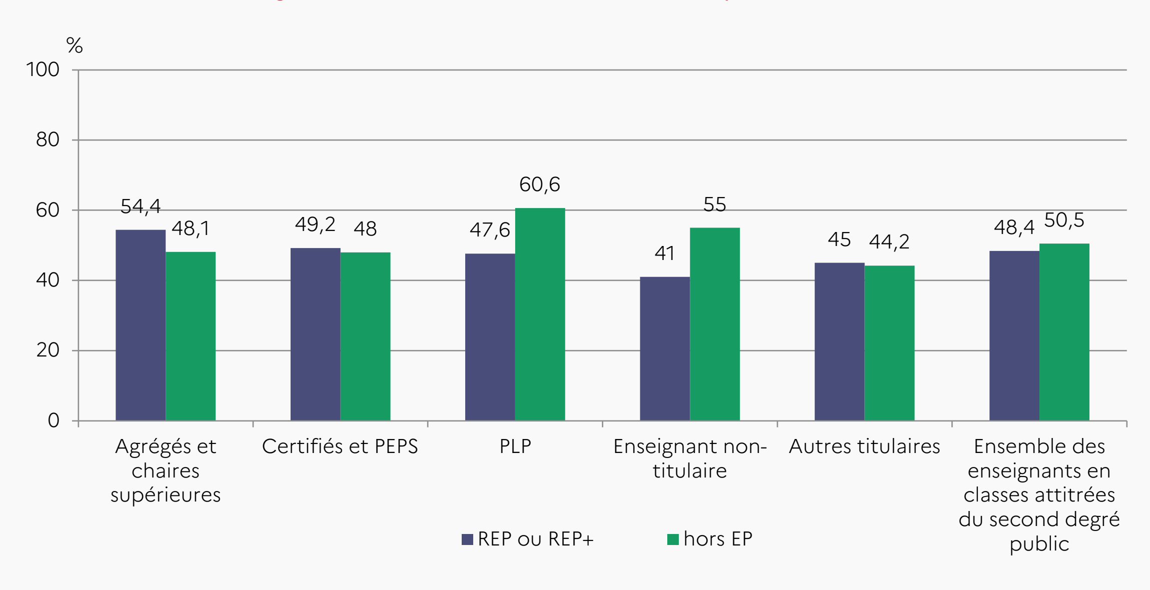


Figure 8.5b - Taux d'accès à la formation, des enseignants en classes attitrées du second degré, selon l'affectation en éducation prioritaire[1], en 2020-2021



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) enseignants ayant au moins une affectation en éducation prioritaire.

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2020, en mission d'enseignement en classe attitrée dans le second degré public.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.

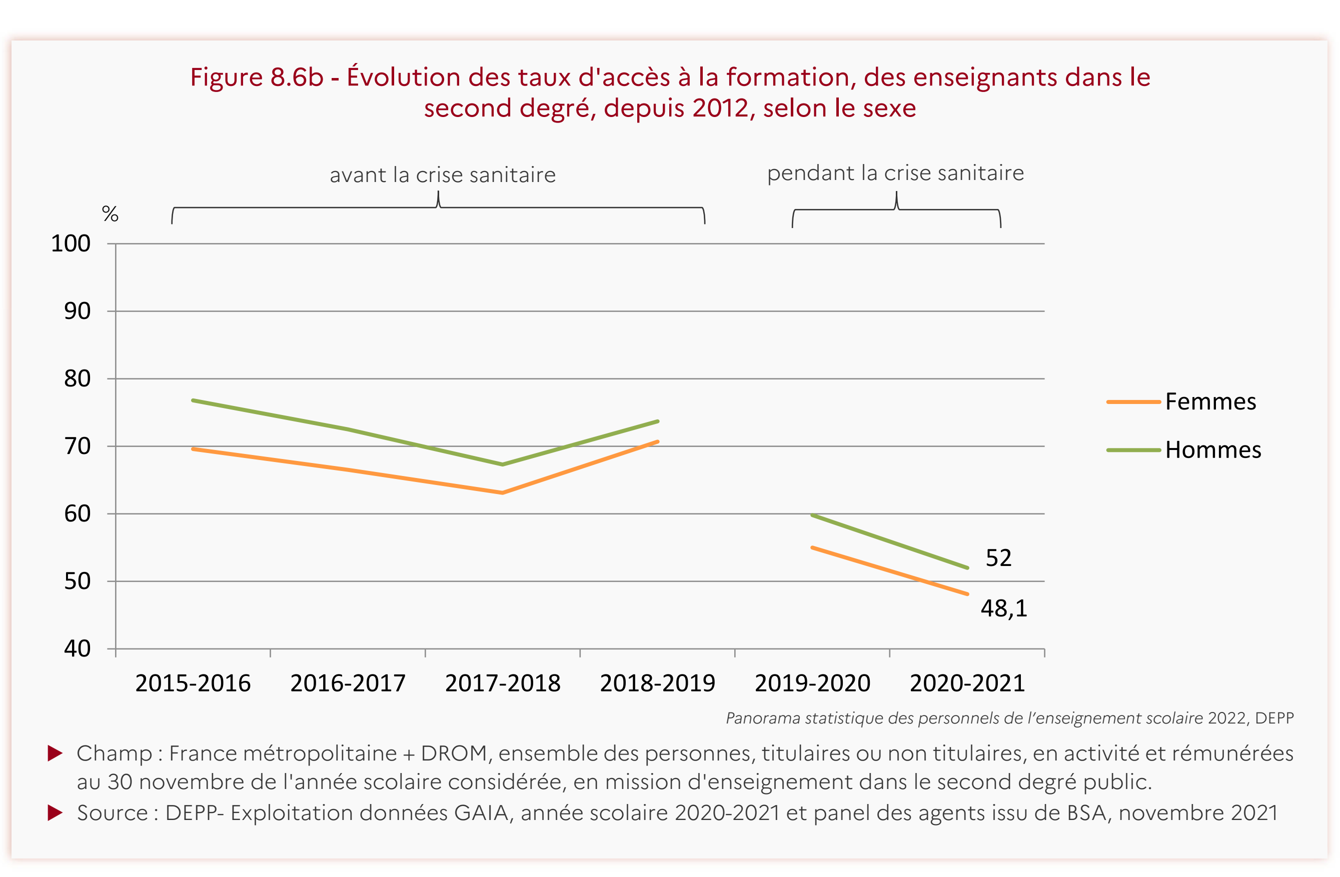
Figure 8.6a - Évolution des taux d'accès à la formation, des enseignants dans le second degré, depuis 2012, selon leur mission

avant la crise sanitaire
pendant la crise sanitaire
%
100
90
80
70
60
50
40
2015-2016
2016-2017
2017-2018
2018-2019
2019-2020
2020-2021
75,7
52,5
50,2
43,3
Enseignement sur classes attitrées
Remplacement
Documentation
Enseignement répondant à des besoins spécifiques

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.

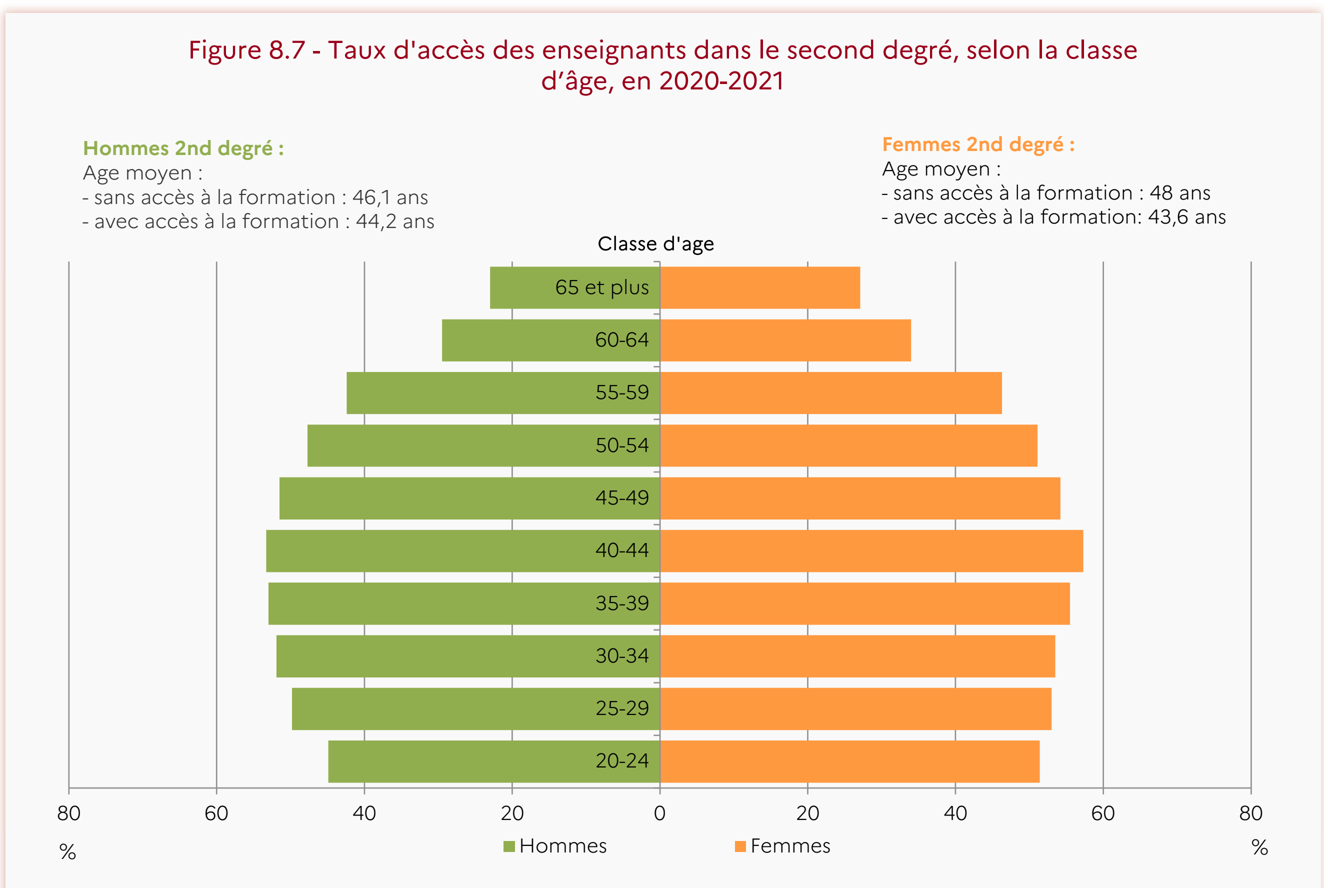
Figure 8.6b - Évolution des taux d'accès à la formation, des enseignants dans le second degré, depuis 2012, selon le sexe



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre de l'année scolaire considérée, en mission d'enseignement dans le second degré public.
- Source : DEPP- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021

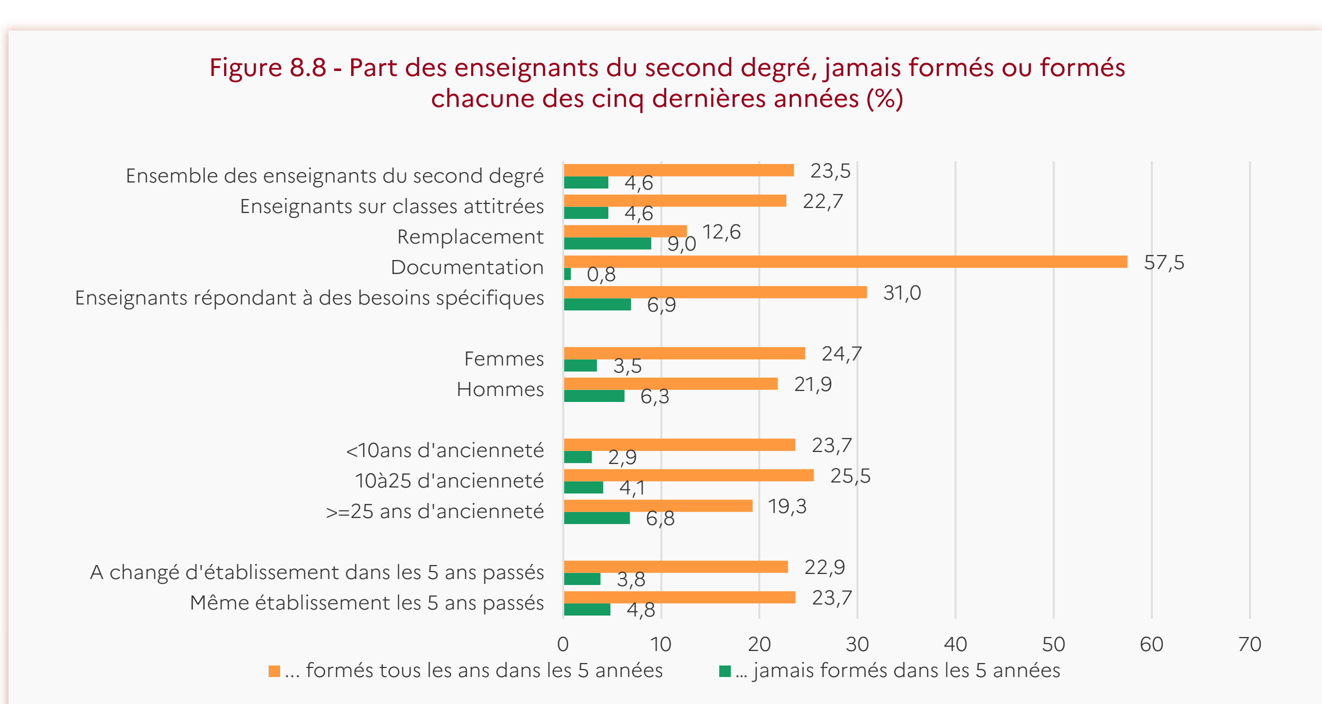
Figure 8.7 - Taux d'accès des enseignants dans le second degré, selon la classe d’âge, en 2020-2021



Panorama statistique des personnels de l’enseignement scolaire 2022, DEPP

- Note de lecture : les enseignants femmes du second degré de 20 à 24 ans ont un taux d'accès à la formation continue de 51,4%.
- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2020, en mission d'enseignement dans le second degré public.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.

Figure 8.8 - Part des enseignants du second degré, jamais formés ou formés chacune des cinq dernières années (%)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Note de lecture : 22,7% des enseignants en classes attitrées en 2020-2021 et présents ces cinq dernières années se sont formés tous les ans, et 4,6% n'ont suivi aucune formation dans les cinq dernières années.
- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2020, en mission d'enseignement dans le second degré public durant les cinq dernières années scolaire.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.

C. L'ACCÈS À LA FORMATION DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'ÉDUCATION, DANS LE SECTEUR PUBLIC

Au cours de l'année scolaire 2020-2021, 85 % des directeurs d'école sans enseignement et 78 % des proviseurs, principaux ou adjoints se sont inscrits à au moins un module de formation, et respectivement 66 % et 60 % d'entre eux y ont accédé (**Tableau 8.4**). Dans tous les cas, les taux sont plus élevés pour les femmes. C'est pour le taux d'accès à la formation des personnels de direction du second degré que c'est le plus marquant (63 % des femmes contre 57 % des hommes) Le taux d'inscription des personnels d'éducation est supérieur de 19 points à leur taux d'accès (67 % contre 48 %) et l'accès des femmes à la formation est aussi plus élevé que celui de leurs homologues masculins (50 % contre 44 %)

C'est dans les collèges et lycées professionnels que les personnels de direction se forment le plus (62 %) (**Tableau 8.5**). Ils ne sont que 56 % dans les lycées d'enseignement général et technologique et polyvalents. Au sein de cette catégorie de personnels, l'écart entre les femmes et les hommes est le plus important en lycées professionnels et EREA: 67 % de femmes se sont formées contre 56 % d'hommes. Parmi les personnels d'éducation, ceux affectés en collège ont plus recours à la formation (53 %) que leurs collègues en lycées d'enseignement général et technologique et polyvalents (44 %) et en lycées professionnels et EREA (42 %).

Le taux d'accès est de 62 % tant pour les principaux de collèges que pour leurs adjoints (**Tableau 8.6**), et de 59 % pour les proviseurs en lycées professionnels. Parmi ces derniers, les femmes accèdent plus fréquemment à la formation (+ 9 points). Le taux d'accès est moins élevé (53 %) pour les proviseurs en lycées d'enseignement général et technologique.

L'âge moyen des personnels de direction et des personnels de l'éducation qui se sont formés est plus faible que dans le cas contraire (**Figure 8.9**). Cet écart est d'un an et demi dans le premier degré, de deux ans et demi dans le second degré. Parmi les personnels d'éducation qui ont accédé à une formation, l'âge moyen en 2020-2021 est de 45 ans chez les hommes et de 44 ans chez les femmes.

Tableau 8.4 - Les personnels non enseignants des établissements scolaires : personnels de direction, d'éducation, inscrits, et présents en formation, selon le sexe, en 2020-2021

			Personnes inscrites		Personnes présentes	
			Effectifs	Taux d'inscription (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Direction	Direction d'école du premier degré sans enseignement	Femmes	1 893	87,1	1 432	65.9
		Hommes	1 235	81,4	984	64.9
		Total	**3 128**	**84,8**	**2 416**	**65.5**
	Direction d'établissement du second degré (proviseurs, principaux ou adjoints)	Femmes	6 405	79,2	5 070	62.7
		Hommes	5 573	75,9	4 205	57.3
		Total	**11 978**	**77,6**	**9 275**	**60.1**
	Total	Femmes	8 298	80,9	6 502	63.4
		Hommes	6 808	76,9	5 189	58.6
		Total	**15 106**	**79,0**	**11 691**	**61.2**
Éducation		Femmes	12 070	68,3	8 744	49,5
		Hommes	2 953	62,7	2 079	44,1
		Total	**15 023**	**67,1**	**10 823**	**48,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2020, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 8.5 - Les personnels non enseignants des établissements scolaires : personnels de direction du second degré et d'éducation, effectifs et taux d'accès selon le type d'établissement et le sexe, en 2020-2021

		Collège (yc Segpa)		Lycées d'enseignement général et technologique, et polyvalents		Lycées professionnels et EREA[1]		Autres		Total	
		Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Direction d'établissement du second degré (proviseurs, principaux ou adjoints)	Femmes	3 538	63,5	1 011	58,5	480	67,3	41	55,4	5 070	62,7
	Hommes	2 737	59,1	1 054	53,6	375	55,7	39	58,2	4 205	57,3
	Total	**6 275**	**61,5**	**2 065**	**55,9**	**855**	**61,7**	**80**	**56,7**	**9 275**	**60,1**
Éducation	Femmes	2 875	54,0	1 353	44,9	553	44,7	3 963	48,9	8 744	49,5
	Hommes	818	49,7	518	41,8	207	36,8	536	42,4	2079	44,1
	Total	**3 693**	**53,0**	**1 871**	**44,0**	**760**	**42,2**	**4 499**	**48,0**	**10 823**	**48,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) EREA : établissement régional d'enseignement adapté.

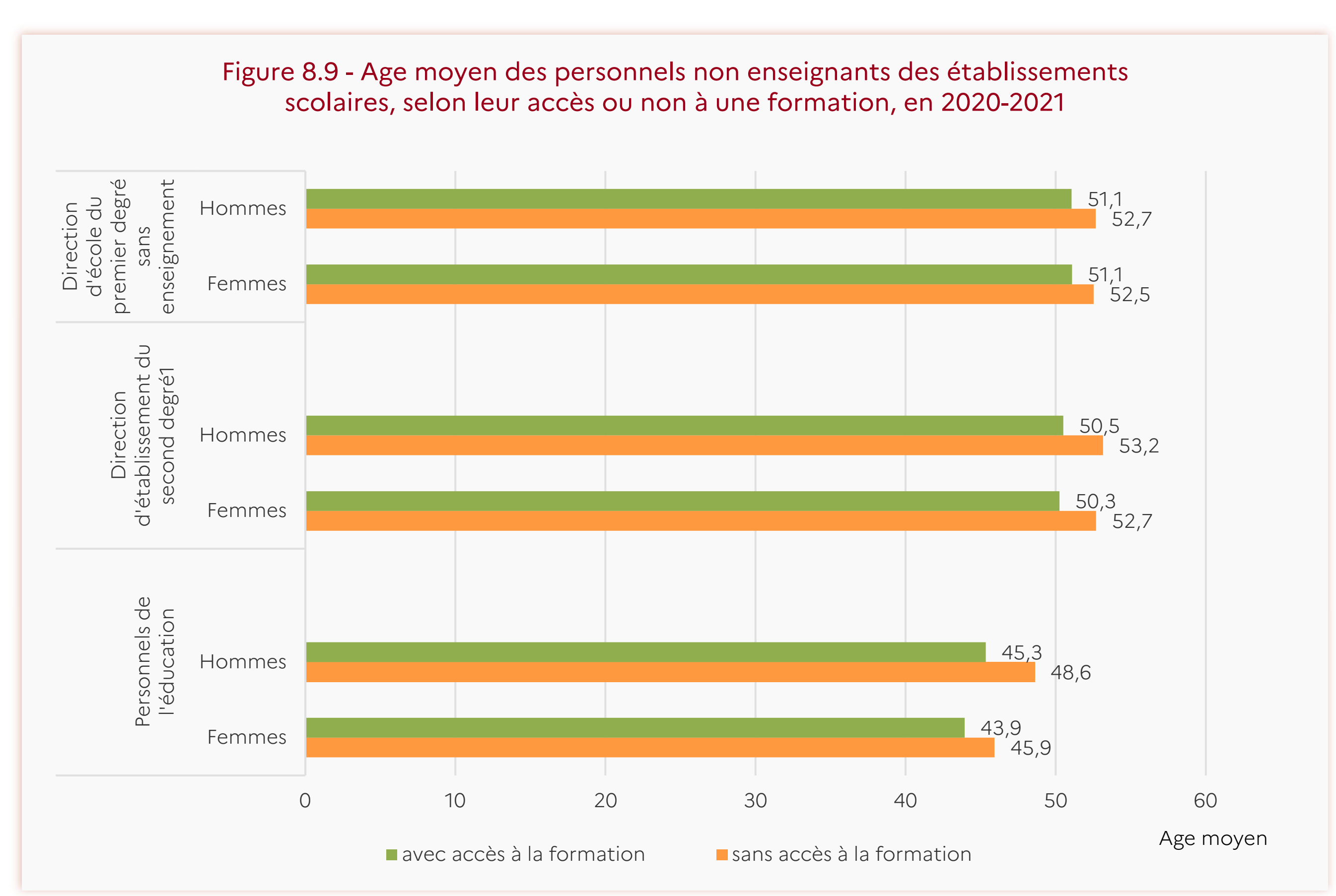
- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2020, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.

Tableau 8.6 - Les personnels de direction du second degré, effectifs et taux d'accès selon le statut et le sexe, en 2020-2021

		Femmes		Hommes		Total	
		Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)	Effectifs	Taux d'accès (en %)
Proviseurs de lycée et principaux de collège	Ensemble proviseurs et principaux de collège	2 033	62,4	2 258	57,7	4 291	59.8
	Proviseurs de lycées d'enseignement général et technologique (LEGT)	294	56,8	547	51,7	841	53.3
	Proviseurs de lycées professionnels (LP)	172	64,4	208	55,8	380	59.4
	Principaux de collège	1 567	63,3	1 503	60,7	3 070	62.0
Proviseurs adjoints de lycée et principaux adjoints de collège	Ensemble proviseurs adjoints et principaux adjoints	2 321	62,3	1 371	56,0	3 692	59.8
	Proviseurs adjoints de LEGT & LP	840	59,2	556	53,2	1396	56.6
	Principaux adjoints de collège	1 481	64,3	815	58,1	2 296	62.0
Autres personnels de direction 2nd degré		716	64,8	576	58,7	1 292	61,9
Ensemble des personnels de direction 2nd degré		**5 070**	**62,7**	**4 205**	**57,3**	**9 275**	**60,1**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2020, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Proviseurs, principaux et adjoints.
- Champ : France métropolitaine + DROM, ensemble des personnes, titulaires ou non titulaires, en activité et rémunérées au 30 novembre 2020, en poste sur les missions considérées, dans le secteur public.
- Source : *DEPP*- Exploitation données GAIA, année scolaire 2020-2021 et panel des agents issu de BSA, novembre 2021.

POUR EN SAVOIR PLUS

DGESCO-MENJ, 2022, Formation continue des personnels enseignants et d'éducation des premier et second degrés, Enquête nationale année scolaire 2020-2021.

9. Les congés pour raison de santé

A. Les congés pour raison de santé des personnels de l'éducation nationale 243
B. Les congés de maladie ordinaire et les congés longs 251
C. Les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) 260
D. Évolution des congés pour raison de santé depuis 2015-2016 268

CHIFFRES-CLÉS 2020-2021

- **39,4 % des personnels ont eu au moins un congé pour raison de santé (38,2 % hors congés de maternité, paternité et adoption)**
  42,3 % des enseignants du secteur public
  36,5 % des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
  32,9 % des non-enseignants

- **36,5 % des personnels ont eu au moins un congé de maladie ordinaire (CMO)**
  39,1 % des enseignants du secteur public
  33,8 % des enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
  30,8 % des non-enseignants

- **16,0 jours : durée annuelle moyenne des congés pour raison de santé, rapportée à l'ensemble de la population (13,1 jours hors congés de maternité, paternité ou adoption)**
  17,4 jours pour les enseignants du secteur public
  14,3 jours pour les enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
  13,0 jours pour les non-enseignants

- **8,2 jours : durée annuelle moyenne des congés de maladie ordinaire, rapportée à l'ensemble de la population**
  8,5 jours pour les enseignants du secteur public
  7,6 jours pour les enseignants du second degré du secteur privé sous contrat
  7,5 jours pour les non-enseignants

CHAMP, SOURCES, CONCEPTS

- Ce chapitre porte sur les congés pour raison de santé de l'ensemble des personnels rémunérés par le ministère en charge de l'Éducation nationale, en activité et ayant une affectation au 30 novembre 2020 en France au cours de l'année scolaire 2020-2021 (soit les mêmes personnels que dans le chapitre 1 « Les personnels du ministère de l'Éducation nationale »). Il s'agit des enseignants des secteurs public et privé sous-contrat, et des personnels non enseignants du public rémunérés par le ministère en charge de l'Éducation nationale au titre de l'enseignement scolaire. La source utilisée est la base statistique des congés, alimentée à partir la base statistique des agents (BSA).
Les congés pour raison de santé ont enregistré une baisse les deux dernières années scolaires (2019-2020 et 2020-2021) du fait de la crise sanitaire et des mesures liées à la lutte contre le coronavirus (voir partie A.4 et D). Les évolutions sont donc à considérer avec précaution.
Avertissement : Les congés de maladie ordinaire des enseignants du premier degré privé sous contrat (CMO) ne remontent pas dans leur intégralité dans les bases académiques, ce qui rend impossible leur exploitation. Ils ne sont donc pas présentés dans ce chapitre.

Les congés pour raison de santé regroupent plusieurs types d'arrêts :

- **les congés de maladie ordinaire (CMO),** qui correspondent à l'arrêt standard prescrit par le professionnel de santé lorsque l'agent est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Ces arrêts sont souvent non prévisibles. Les CMO ne peuvent durer plus de 12 mois consécutifs en année glissante. Une journée de carence a été instaurée du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2013 pour tout nouveau CMO et depuis le 1er janvier 2018, avec des exceptions et une suspension due à la crise sanitaire ;
- **les congés pour accident du travail ou maladie professionnelle** ont un statut à part, car il s'agit d'événements survenus dans l'exercice des fonctions, ou lors d'un trajet vers l'école ou l'établissement d'exercice ;
- **les congés longs**, qui comprennent les **congés de longue maladie (CLM)** et les **congés de longue durée (CLD)** pour les fonctionnaires, ainsi que les **congés de grave maladie (GM)**, équivalent des CLM pour les non-titulaires qui justifient d'au moins 3 ans de service continu dans la fonction publique. Ces congés, renouvelés par période de 3 à 6 mois, ont une durée maximale de 3 ans pour les CLM et les GM et de 5 ans pour les CLD (en cas de maladie professionnelle, la durée maximale est portée à 8 ans) ;
- **les congés maternité** et ses complications : d'une durée allant de 16 semaines (pour le premier et deuxième enfant hors naissances multiples) à 46 semaines (pour des triplés et plus) selon le nombre d'enfants nés ou à naître, les congés maternité peuvent être anticipés ou prolongés par des congés pour grossesse pathologique allongeant la durée du congé maternité : 2 semaines avant et 4 semaines après. Ils englobent également les congés pour repos suite de couches pathologiques et les congés maternités pathologiques liés à l'exposition au distilbène ;
- **les congés paternité et adoption** : avant le 1er juillet 2021, les congés paternité duraient au maximum 11 jours calendaires, 18 en cas de naissances multiples. Depuis le 1er juillet 2021, ils durent 25 jours calendaires et jusqu'à 32 jours en cas de naissances multiples. Les congés d'adoption peuvent durer jusqu'à 22 semaines selon le nombre d'enfants adoptés et à charge avant l'adoption. Ils incluent également les congés pour transfert de congé maternité sur le père ainsi que le congé de présence parentale.
Ensemble, les congés maternité, paternité, d'adoption et de présence parentale forment les congés pour accueil d'enfant.
Les termes d'arrêt ou d'absence ainsi que leurs dérivatifs seront employés comme synonyme de congé pour raison de santé tels qu'ils ont été définis ci-dessus.

Dans ce chapitre, les congés de maladie ordinaire précédant ou succédant à un congé de maternité ont été requalifiés en congé pathologique lorsqu'ils ne dépassent pas le délai légal de 2 semaines pour le congé prénatal et 4 semaines pour le congé pathologique post-natal. Lorsqu'ils dépassent le délai légal, les congés de maladie ordinaires sont scindés en deux congés : un congé pathologique dont la durée est celle de la durée légale de ce type de congé et un congé de maladie ordinaire d'une durée égale au nombre de jours restant.

Les congés renseignés au niveau individuel sont traités afin d'éliminer les chevauchements de dates entre les congés de même nature, mais également entre les congés de nature différente. Dans ce dernier cas, des priorités par type de congé sont établies pour neutraliser ces chevauchements. Par exemple, les congés de longue maladie priment sur les congés de maladie ordinaire.
Plusieurs mesures agrégées sont effectuées :

- les agents « concernés » : proportions d'agents ayant eu au moins un des différents types de congés pour raison de santé ;

- le nombre de congés : un congé entamé avant le 1er septembre de l'année scolaire et se poursuivant au-delà de cette date est pris en compte au titre de l'année observée ;
- les durées cumulées moyennes des congés additionnent les durées individuelles de congé des agents arrêtés, quel qu'en soit le nombre, et les rapportent à l'ensemble des agents, pour tous types de congé. Ces durées sont calculées en comptant les jours de congé du 1er septembre 2020 au 31 août 2021 inclus. Les durées réelles des congés sont tronquées, pour ceux commençant avant le début de la période observée et/ou se poursuivant au-delà, cas d'autant plus probable que le congé dure longtemps. Cette troncature touche surtout les congés de maternité et les congés longs. Les congés qui englobent l'année scolaire sont comptés pour 365 jours. De plus, ces durées incluent vacances scolaires, week-ends et jours fériés.

Les durées cumulées moyennes pour les agents arrêtés ne sont plus fournies, afin d'alléger la lecture. Il est assez aisé de retrouver ces durées, car les durées cumulées moyennes rapportées à l'ensemble du personnel s'obtiennent simplement par combinaison de la proportion des agents arrêtés au moins une fois dans l'année et de la durée cumulée moyenne des congés.

LES PRINCIPAUX TYPES DE CONGÉS ET AUTORISATIONS D'ABSENCES, AU-DELÀ DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ

Les congés et autorisations d'absences recensés dans BSA ne concernent pas seulement les congés pour raison de santé. Entre le 1er septembre 2020 et le 31 août 2021, les neuf types de congés/autorisations d'absences les plus fréquents ont été listés (**Tableau 9.1**). Dans l'ensemble, les congés de maladie ordinaire concernent 45 % de ces congés, les autorisations d'absence pour garde d'enfant malade 10 %, les autorisations d'absence pour stage de formation continue 9 % et les autorisations d'absence diverses avec traitement et les autorisations spéciales d'absence liées au Covid tous les deux 8 %. Les autres absences identifiées sont moins fréquentes. Néanmoins, la qualité du recensement des congés et autorisations d'absences dépend du type de congés. La suite du chapitre se concentre exclusivement sur les congés pour raison de santé, qui représentent 52 % des congés et autorisations d'absences et dont les enregistrements sont de bonne qualité dans les bases de gestion, car ils ont un impact sur la paie.

Tableau 9.1 - Répartition des principaux congés et absences au cours de l'année scolaire 2020-2021 (en %)

Libellé du congé	Fréquence
Congé de maladie ordinaire	44,8
Autorisation d'absence pour garde d'enfant malade	10,0
Autorisation d'absence pour stage de formation continue	9,2
Autorisations d'absences diverses avec traitement	8,3
Autorisations spéciales d'absences avec traitement - crise COVID	8,3
Autorisation d'absence pour événement familial	1,9
Absence autorisée en REP	1,8
Congé de longue maladie non imputable au service	1,5
Congé de maternité	1,4
Autorisation d'absence pour réunions pédagogiques	1,2
Autres	11,7
Total	**100,0**

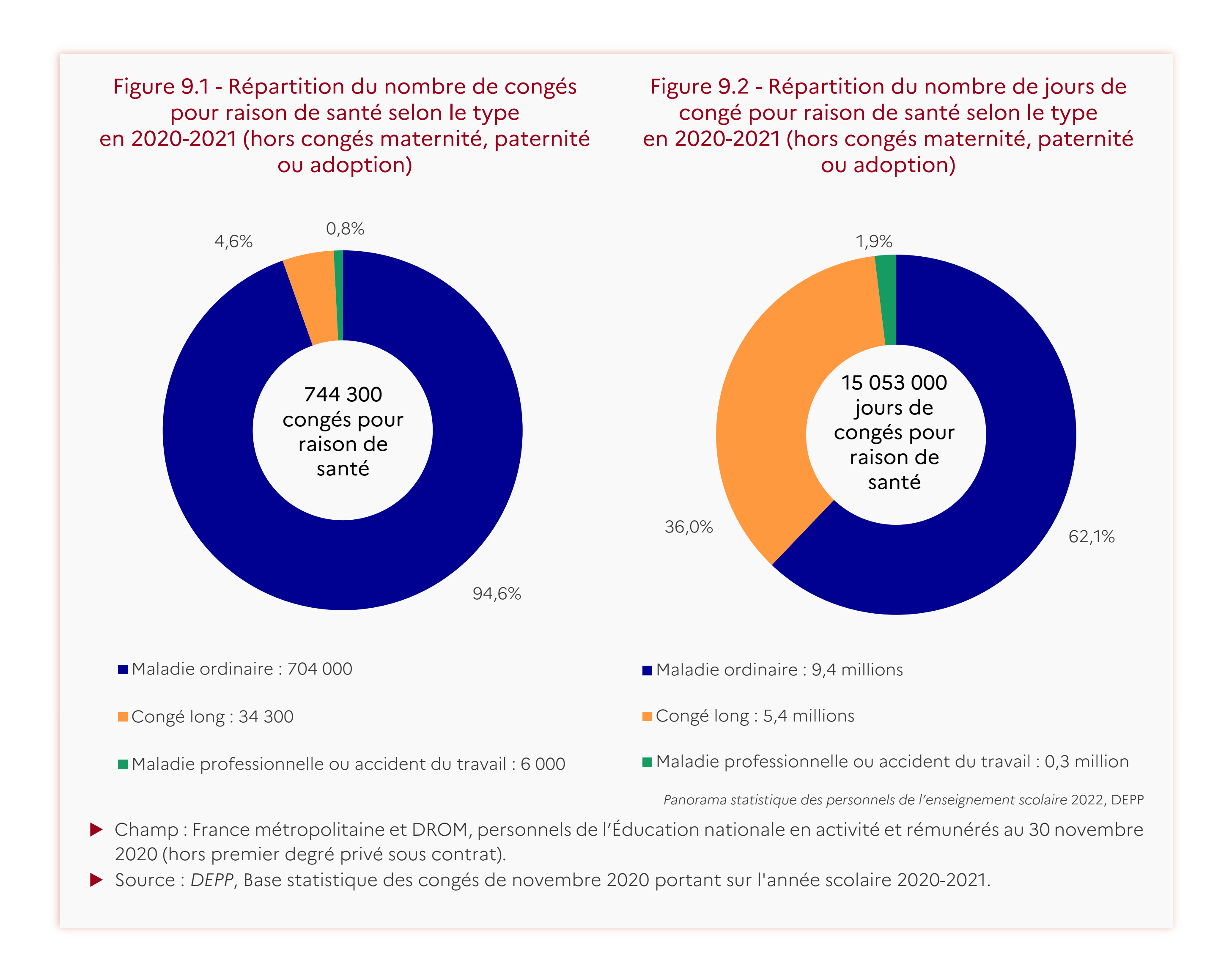
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Note : les congés et absences n'ont subi ici aucun traitement statistique liés aux éventuels chevauchements ou inclusions de congés pour un même agent.
- Champ : France métropolitaine et DROM, congés pour raison de santé eus au cours de l'année scolaire par les personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (y compris premier degré privé sous contrat).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

A. LES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ DES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION NATIONALE

1. 86 % des congés pour raison de santé sont des congés de maladie ordinaire

Durant l'année scolaire 2020-2021, 744 300 congés maladies ordinaires (CMO), congés longs et maladies professionnelles ou accidents du travail ont été comptabilisés, soit environ 15,1 millions de jours d'arrêt pour les agents de l'Éducation nationale. Le nombre de congés et leur durée, bornée par l'année scolaire (voir ***« Champ, sources, concepts »***) varient fortement en fonction de leurs motifs. En 2020-2021, plus de neuf congés sur dix sont enregistrés pour maladie ordinaire (CMO), mais ils ne représentent que 62 % du nombre de jours d'arrêt (9,4 millions de jours). Inversement, les congés longs constituent 5 % des congés et représentent 36 % du nombre de jours (**Figures 9.1 et 9.2**). Au total, en comptant les congés maternité, paternité ou adoption, 816 900 congés pour raison de santé sont déclarés sur l'année scolaire 2020-2021, soit 18,3 millions de jours d'arrêt. Les CMO restent majoritaires et représentent 86,2 % de l'ensemble de ces congés.



- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (hors premier degré privé sous contrat).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

2. 39 % des agents ont été arrêtés au moins une fois

En 2020-2021, 39 % de l'ensemble du personnel a déclaré au moins un congé pour raison de santé, cette proportion se réduit peu si on exclut les congés de maternité, paternité ou adoption (38 %). Le motif le plus fréquent est le congé de maladie ordinaire : 37 % de l'ensemble du personnel ayant eu au moins un congé de maladie ordinaire (**Tableau 9.2a**). 3 % des personnels ont eu un congé maternité, et moins de 1 % d'entre eux un congé paternité ou adoption. Les arrêts longs ont concerné 2 % des agents, les arrêts pour maladie professionnelle ou accident du travail 0,5 %.

En moyenne, un agent du ministère de l'Éducation nationale est arrêté 16 jours sur l'année. Hors congés maternité, paternité ou adoption, cette durée est de 13 jours, dont 8 pour maladie ordinaire (**Tableau 9.2a).** Les congés longs, liés à des pathologies lourdes, représentent 5 jours par personne, et les congés de maternité un peu moins de 3 jours par personne.

Dans le détail, 42 % des personnels enseignants du public ont déclaré un congé pour raison de santé (41 % hors congés pour accueil d'enfant). La durée moyenne en jours était de 17 jours (14 jours hors congés pour accueil d'enfant). Pour les personnels enseignants du second degré privé sous contrat, 37 % ont eu un congé pour raison de santé et un peu plus de 35 % hors congés pour accueil d'enfant, la durée moyenne était respectivement de 14 et 12 jours (**Tableau 9.2b**). Pour les personnels non enseignants, 33 % ont déclaré un congé pour raison de santé (32 % hors congés de maternité, paternité ou adoption). La durée moyenne en jours était de 13 jours au total et 11 jours congés de maternité, paternité ou adoption exclus.

3. L'effet du sexe et de l'âge sur les congés pour raison de santé

Les trentenaires sont les plus touchés par les congés pour raison de santé (46 % des trentenaires sont arrêtés au moins une fois, contre 37 à 41 % des personnes des autres tranches d'âge). Ce résultat est valable quel que soit le sexe, et s'explique en partie par la plus forte prévalence des congés maternité et paternité ou adoption dans cette tranche d'âge. Les trentenaires ont également plus de congés pour maladie ordinaire (**Tableau 9.2a**). En revanche, la proportion d'agents ayant connu un congé long augmente avec l'âge : seul 0,2 % des agents de moins de 30 ans ont eu un congé long, contre 3,3 % des agents de 50 ans ou plus. C'est le cas dans une moindre mesure pour les maladies professionnelles/accidents du travail : 0,6 % des agents de 50 ans ou plus ont eu, en moyenne, au moins un congé pour ce motif contre 0,4 % pour les autres.

En nombre de jours, les trentenaires sont absents le plus longtemps si on comptabilise tous les congés pour raison de santé (19,9 jours), suivis des 50 ans ou plus (18,2 jours). Cependant, la durée totale hors congés pour accueil d'enfant est croissante avec l'âge, les agents de 50 ans ou plus ont une durée bien plus longue que les autres catégories d'âge, 18 jours contre 8 à 11 jours pour les autres (**Tableau 9.2a**). Cela s'explique en grande partie par la prise de congés longs chez les 50 ans ou plus.

Tous âges et tous congés confondus, les femmes sont plus fréquemment arrêtées que les hommes : 42 % des femmes sont arrêtées au moins une fois, contre 32 % des hommes. Le nombre plus important d'arrêts chez les femmes s'explique notamment par les congés de maternité et les congés de maladie ordinaire souvent associés à la maternité (**voir partie A.5 sur les congés de maternité, paternité et adoption**). Néanmoins, les femmes sont plus souvent arrêtées que les hommes, quelle que soit la tranche d'âge considérée : 28 % des hommes de 50 ans ou plus ont connu un congé de maladie ordinaire, contre 37 % des femmes de la même classe d'âges.

En moyenne, une femme a été arrêtée 18,1 jours pour raison de santé et un homme 10,4 jours. Sur cet écart de presque 8 jours, un peu moins de 4 jours sont dus aux congés maternité. Les femmes ont également en moyenne 3,1 jours de congé de maladie ordinaire de plus que les hommes, en partie liés aux congés maternité.

Tableau 9.2a - Congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale selon l'âge et le sexe pour l'année 2020-2021

			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie prof. ou accident du travail	Tous congés hors maternité, paternité ou adoption	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Femmes	Moins de 30 ans	42,6	0,3	0,4	43,0	7,9	0,1	**45,1**
		De 30 à 39 ans	44,4	0,9	0,4	45,2	10,3	0,2	**48,4**
		De 40 à 49 ans	37,3	1,6	0,5	38,8	0,7	0,1	**39,1**
		50 ans et plus	36,8	3,4	0,7	40,1	n.s.	0,0	**40,1**
		Total	**39,4**	**1,9**	**0,5**	**41,2**	**3,5**	**0,1**	**42,3**
	Hommes	Moins de 30 ans	29,8	0,2	0,2	30,0	n.c.	2,4	**31,5**
		De 30 à 39 ans	31,4	0,5	0,3	32,0	n.c.	7,0	**36,5**
		De 40 à 49 ans	28,1	1,0	0,3	29,0	n.c.	1,5	**29,9**
		50 ans et plus	28,2	2,9	0,4	30,9	n.c.	0,2	**31,0**
		Total	**29,0**	**1,5**	**0,3**	**30,4**	**n.c.**	**2,2**	**31,8**
	Total	Moins de 30 ans	38,7	0,2	0,4	39,0	5,5	0,8	**40,9**
		De 30 à 39 ans	41,2	0,8	0,4	42,0	7,8	1,9	**45,5**
		De 40 à 49 ans	34,9	1,4	0,4	36,3	0,5	0,5	**36,7**
		50 ans et plus	34,2	3,3	0,6	37,3	n.s.	0,1	**37,4**
		Total	**36,5**	**1,8**	**0,5**	**38,2**	**2,5**	**0,7**	**39,4**
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Femmes	Moins de 30 ans	8,6	0,7	0,1	9,5	7,8	0,0	**17,4**
		De 30 à 39 ans	10,1	2,3	0,2	12,5	11,3	0,1	**23,9**
		De 40 à 49 ans	8,0	4,1	0,2	12,3	0,8	0,1	**13,2**
		50 ans et plus	9,4	9,5	0,5	19,3	n.s.	0,0	**19,4**
		Total	**9,0**	**5,0**	**0,3**	**14,3**	**3,8**	**0,1**	**18,1**
	Hommes	Moins de 30 ans	4,7	0,4	0,1	5,2	n.c.	0,3	**5,5**
		De 30 à 39 ans	5,2	1,5	0,1	6,8	n.c.	0,8	**7,6**
		De 40 à 49 ans	5,4	2,4	0,2	8,0	n.c.	0,2	**8,2**
		50 ans et plus	7,3	8,0	0,3	15,6	n.c.	0,0	**15,6**
		Total	**5,9**	**4,0**	**0,2**	**10,1**	**n.c.**	**0,3**	**10,4**
	Total	Moins de 30 ans	7,4	0,6	0,1	8,2	5,4	0,1	**13,7**
		De 30 à 39 ans	8,9	2,1	0,2	11,1	8,5	0,3	**19,9**
		De 40 à 49 ans	7,3	3,7	0,2	11,2	0,6	0,1	**11,9**
		50 ans et plus	8,8	9,0	0,4	18,2	n.s.	0,0	**18,2**
		Total	**8,2**	**4,7**	**0,3**	**13,1**	**2,7**	**0,1**	**16,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : En 2020-2021, un agent est absent en cumulé 16,0 jours pour raison de santé en moyenne.
- Note : La somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année.
- n.s. : non significatif.
- n.c. : non concernés.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (hors premier degré privé sous contrat).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

Tableau 9.2b - Congés pour raison de santé des personnels de l'Éducation nationale selon le type de personnel pour l'année 2020-2021

		Maladie ordinaire	Congé long	Maladie prof. ou accident du travail	Tous congés hors maternité, paternité ou adoption	Maternité	Paternité ou adoption	Tous congés
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Enseignants du secteur public	39,1	2,0	0,4	**41,0**	2,9	0,8	**42,3**
	Enseignants du second degré privé sous contrat	33,8	1,4	0,4	**35,3**	2,1	0,8	**36,5**
	Non-enseignants	30,8	1,2	0,6	**32,1**	1,8	0,3	**32,9**
	Total	**36,5**	**1,8**	**0,5**	**38,2**	**2,5**	**0,7**	**39,4**
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Enseignants du secteur public	8,5	5,4	0,2	**14,1**	3,1	0,1	**17,4**
	Enseignants du second degré privé sous contrat	7,6	4,1	0,2	**11,9**	2,3	0,1	**14,3**
	Non-enseignants	7,5	3,1	0,3	**11,0**	2,0	0,1	**13,0**
	Total	**8,2**	**4,7**	**0,3**	**13,1**	**2,7**	**0,1**	**16,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : En 2020-2021, un agent est absent en cumulé 16,0 jours pour raison de santé en moyenne.
- Note : La somme en ligne des proportions est supérieure au total (tous congés), les agents pouvant avoir pris des congés de types différents au cours de l'année.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (hors premier degré privé sous contrat).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

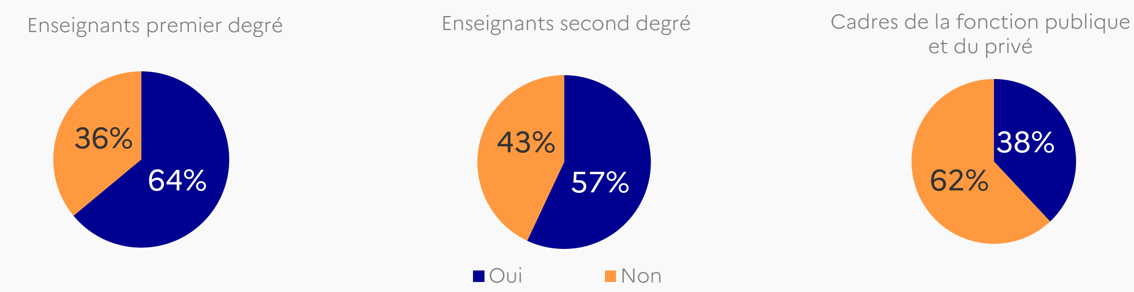
LE PRÉSENTÉISME CHEZ LES ENSEIGNANTS

Par définition, « le présentéisme » caractérise le comportement du travailleur qui, malgré des problèmes de santé physique et/ou psychologique nécessitant de s'absenter, persiste à se présenter au travail »[10]. L'enquête de la Dares[11] « conditions de travail » de 2016 porte sur l'ensemble des actifs occupés et permet donc de faire des comparaisons entre différentes populations de salariés, notamment sur le fait d'être allé travailler malade au cours des douze derniers mois (**Pour en savoir plus**).

Au cours des douze derniers mois, lors de l'enquête 2016, 64 % des enseignants du premier degré et 57 % des enseignants du second degré ont déclaré être allés travailler malade contre 38 % pour les cadres de la fonction publique et du privé (**Figure 9.3**). Les élèves étant sous la responsabilité de leur enseignant, en particulier dans le premier degré, cela pourrait expliquer pourquoi certains enseignants font le choix de limiter leur absence.

Figure 9.3 - Un présentéisme plus prégnant chez les enseignants

Êtes-vous allés travailler malade au cours des douze derniers mois ? (Enquête de 2016)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Source : *DARES*, conditions de travail – Risques psychosociaux 2016

[10] Gosselin et Lauzier, 2011. *Le présentéisme. Lorsque la présence n´est pas garante de la performance*

[11] Direction de l'Animation, de la Recherche, des Études et des Statistiques dépend du ministère du Travail, du Plein-emploi et de l'Insertion

4. Moins de congés de maladie ordinaire en 2020-2021 qu'avant la crise sanitaire

Au cours de l'année 2020-2021, un jour donné, en moyenne, 4,4 % des agents ont été absents pour raison de santé, week-ends, vacances scolaires et jours fériés inclus, la moitié d'entre eux l'ont été pour congé de maladie ordinaire (CMO) et l'autre moitié pour les autres motifs : congés longs, accident du travail ou maladie professionnelle (ATMP) et congés de maternité, paternité ou adoption (**Tableau 9.3**). Si la prise en compte des jours non chômés influe marginalement sur le pourcentage d'agents absents un jour donné pour les motifs de congés longs, maternité, paternité ou adoption et ATMP, ce n'est pas le cas pour les congés de maladie ordinaire : ils augmentent de 0,9 point lorsqu'on exclut les week-ends, vacances scolaires et jours fériés (le pourcentage passe de 2,2 % à 3,1 %). En moyenne 5,3 % des agents, ont donc été absents pour raison de santé hors week-ends, vacances scolaires et jours fériés. La non-prescription et/ou la non-présentation des arrêts de maladie ordinaire durant ces jours non chômés explique en partie l'écart.

Les mesures prises en raison de la crise sanitaire survenue en 2019-2020, lors du premier confinement national du 17 mars au 11 mai 2020 et la fermeture des établissements scolaires à partir du 16 mars (en dehors des accueils spécifiques en établissement), ont eu des conséquences sur les congés de maladie ordinaire de l'année scolaire 2019-2020. Le nombre de congés sur les mois de mars, mai et surtout avril 2020 a été particulièrement bas comparé à l'année scolaire de référence 2018-2019 (**Figure 9.4**). Le confinement a pu avoir un effet bénéfique sur la non-transmission d'autres maladies que la Covid-19 (comme la grippe saisonnière). Le contexte sanitaire dissuadant d'un déplacement chez le médecin (phénomène global à toute la population) et le télétravail favorisant peut-être le présentéisme, peuvent expliquer en partie cette baisse. L'année scolaire 2020-2021 n'a pas exactement le même profil mensuel que l'année scolaire précédent la crise sanitaire, mais il est tout de même moins heurté que celui de l'année 2019-2020. Lors du deuxième confinement national, du 30 octobre au 15 décembre 2020, les établissements scolaires sont restés ouverts, ces mois sont donc moins marqués. Le troisième confinement national du 3 avril au 3 mai 2021 a connu une période de fermeture des établissements scolaires avec une réouverture échelonnée (26 avril pour les écoles, 3 mai pour les collèges et lycées). Cela, ainsi que l'application des gestes barrières, peut expliquer le niveau bas du mois d'avril 2021 par rapport à avril 2019 (**Figure 9.4**).

Tableau 9.3 - Pourcentages d'agents absents au cours de l'année scolaire 2020-2021

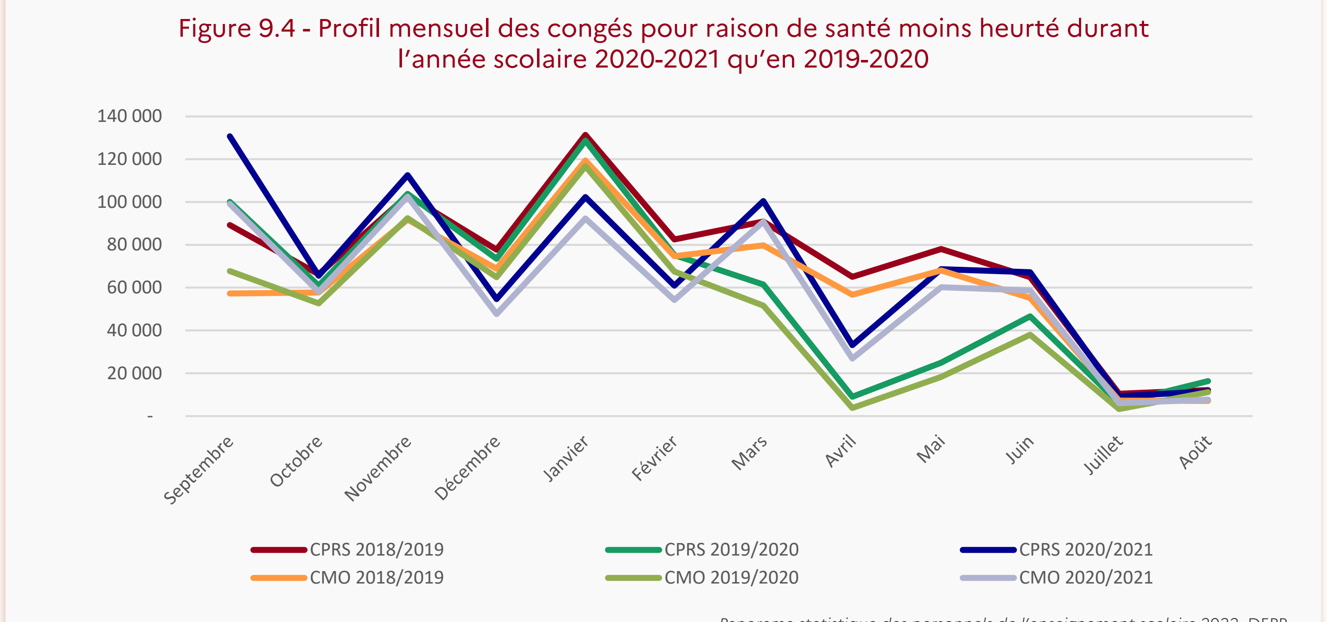
Congé pour raison de santé	Pourcentage d'agents absents un jour donné	Pourcentage d'agents absents un jour donné, hors week-end, jours fériés et vacances scolaires
Maladie ordinaire	2,2	3,1
Congé maternité	0,8	0,8
Congé long	1,3	1,3
Paternité ou adoption	0,0(1)	0,0(1)
Maladie pro ou accident. du travail	0,1	0,1
Ensemble	4,4	5,3

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) ce nombre n'est pas nul mais il est inférieur à 0,05.

- Lecture : En 2020-2021, 2,2 % des personnels de l'Éducation nationale est absent un jour donné pour un congé de maladie ordinaire, en moyenne, y compris week-end, jours fériés et vacances scolaires.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (hors premier degré privé sous contrat).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

Figure 9.4 - Profil mensuel des congés pour raison de santé moins heurté durant l'année scolaire 2020-2021 qu'en 2019-2020



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Note : CPRS congés pour raison de santé ; CMO congés de maladie ordinaire.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre (hors premier degré privé sous contrat).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020.

5. Les congés pour accueil d'enfant : maternité, paternité et adoption

Au cours de l'année scolaire 2020-2021, 31 000 femmes de l'Éducation nationale ont eu un congé maternité. Dans le détail, cela représente 4,1 % des enseignantes du secteur public, 3,5 % des enseignantes du secteur privé sous contrat et 2,3 % des non-enseignantes (**Tableau 9.4**).
En moyenne, les femmes exerçant leurs fonctions à l'Éducation nationale qui ont eu un congé maternité ont été arrêtées 108 jours au cours de l'année scolaire 2020-2021 (les arrêts pouvant déborder sur les années scolaires précédentes ou suivantes), y compris les congés dits « pathologiques » qui concernent, en moyenne, plus de la moitié des femmes ayant eu un congé maternité. À ces congés maternités s'ajoutent des congés de maladie ordinaire : qui peuvent être accolés au congé maternité, pour une durée moyenne de 5,7 jours (**Tableau 9.5**) ou liés à la grossesse ou à la naissance de l'enfant, avant ou après le congé maternité proprement dit, sans y être accolés.
Au cours de l'année scolaire 2020-2021, 70 % des femmes ayant eu un congé maternité (hors premier degré privé sous contrat), ont également eu un congé de maladie ordinaire contre 39 % des femmes âgées de 18 à 50 ans n'ayant pas eu de congé maternité. De plus, elles sont absentes trois fois plus longtemps pour maladie ordinaire (hors CMO accolés au congé maternité) : 25 jours contre un peu moins de 8 jours pour les femmes n'ayant pas eu de congé maternité (**Tableau 9.5**).

En 2020-2021, 7 900 personnes, parmi lesquelles 90 % d'hommes, ont eu un congé paternité, adoption ou de présence parentale (**Tableau 9.6**). 0,7 % de la population totale a eu un congé paternité ou adoption en moyenne : soit 2,2 % de la population masculine et 0,1 % de la population féminine. En effet le congé paternité représente 90 % de l'ensemble de ces congés conduisant logiquement à cette surreprésentation masculine.
La durée de ce congé est plus longue pour les femmes : 73 jours en moyenne comparée à 12 jours pour les hommes. Pour les hommes la durée est proche de celle du congé paternité (11 jours maximum pour un congé de paternité et d'accueil d'enfant avant juillet 2021, hormis naissances multiples) qui représente pour eux 99 % des congés de ce type. Ils sont en effet peu nombreux parmi les personnes recourant aux congés d'adoption ou de présence parentale (9 %), qui autorise une durée maximale plus longue : 310 jours maximum pour le congé de présence parentale par exemple. Le congé de présence parentale a pour but de permettre aux parents de s'occuper d'un enfant à charge handicapé, accidenté ou malade.

Tableau 9.4 - Nombre de femmes ayant eu un congé de maternité et durée cumulée moyenne de congé maternité selon le secteur d'enseignement au cours de l'année scolaire 2020-2021

			Effectifs	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé maternité pour celles en ayant pris
Femmes ayant eu un congé maternité	Enseignantes du secteur public	Premier degré	13 697	4,5	107,9
		Second degré	8 098	3,5	106,9
		Total	21 795	4,1	107,6
	Enseignantes du secteur privé sous contrat	Premier degré	1 731	4,0	110,9
		Second degré	2 006	3,2	109,2
		Total	3 737	3,5	110,0
	Non-enseignantes		5 455	2,3	106,5
	Total		**30 987**	**3,5**	**107,7**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine et DROM, femmes ayant eu au moins un congé maternité de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (y compris premier degré privé sous contrat).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

Tableau 9.5 - Durée et proportion de CMO pour les femmes selon le secteur d'enseignement au cours de l'année scolaire 2020-2021

		Proportion de femmes ayant eu un CMO dans l'année (1)	Durée CMO accolée au congé maternité	Durée CMO en dehors de ceux accolés au congé maternité
Femmes ayant eu un congé maternité	Enseignantes du secteur public	71,3	5,6	25,4
	Enseignantes du second degré du secteur privé sous contrat	68,9	7,4	24,2
	Non-enseignantes	65,5	4,9	22,2
	Total	**70,1**	**5,7**	**24,7**
Femmes de 18 à 50 ans n'ayant pas eu de congé maternité dans l'année scolaire	Enseignantes du secteur public	41,6	n.c.	7,9
	Enseignantes du second degré du secteur privé sous contrat	37,2	n.c.	7,0
	Non-enseignantes	32,7	n.c.	7,2
	Total	**38,9**	**n.c.**	**7,7**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) pour les femmes ayant eu un congé maternité, y compris ceux accolés au congé maternité.

- n.c. : non concernés.
- Champ : France métropolitaine et DROM, femmes de 18 à 50 ans de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (hors premier degré privé sous contrat).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

Tableau 9.6 - Nombre d'agents ayant eu un congé de paternité ou adoption et durée cumulée moyenne selon le secteur d'enseignement au cours de l'année scolaire 2020-2021

			Effectifs	Part de la population étudiée en %	Durée cumulée moyenne de congé pour ceux/celles en ayant pris
Femmes ayant eu un congé adoption	Enseignantes du secteur public	Premier degré	391	0,1	59,2
		Second degré	152	0,1	60,8
		Total	543	0,1	59,7
	Enseignantes du secteur privé sous contrat	Premier degré	65	0,2	81,7
		Second degré	31	0,0	84,7
		Total	96	0,1	82,7
	Non-enseignantes		172	0,1	108,8
	Total		**811**	**0,1**	**72,8**
Hommes ayant eu un congé paternité ou adoption	Enseignants du secteur public	Premier degré	1 572	2,7	11,7
		Second degré	3 798	2,3	11,5
		Total	5 370	2,4	11,5
	Enseignants du secteur privé sous contrat	Premier degré	118	3,0	11,2
		Second degré	752	2,3	11,4
		Total	870	2,4	11,4
	Non-enseignants		850	1,4	11,8
	Total		**7 090**	**2,2**	**11,5**
Total			**7 901**	**0,7**	**17,8**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Note : les congés de paternité ou adoption regroupent les congés paternité et d'accueil d'enfant, les congés d'adoption, les congés de présence parentale et les transferts de congé maternité sur le père. Les congés paternité et d'accueil d'enfant sont ouverts au père de l'enfant mais également au conjoint(e) de la mère sans condition filiale avec l'enfant.
- Champ : France métropolitaine et DROM, agents ayant eu au moins un congé paternité ou adoption de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (y compris premier degré privé sous contrat).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

B. LES CONGÉS DE MALADIE ORDINAIRE ET LES CONGÉS LONGS

On rappelle ici que les congés de maladie ordinaire des enseignants du premier degré privé sous contrat ne remontent pas intégralement dans les bases académiques ce qui ne rend pas possible leur exploitation.

Parmi les agents ayant eu un congé de maladie ordinaire, 34 % ont été absents moins de 6 jours au cours de l'année scolaire

Parmi l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale arrêtés au moins une fois pour CMO, près de 84 % ont eu au plus deux arrêts au cours de l'année scolaire (**Tableau 9.7**). 3 % des agents arrêtés l'ont été au moins 5 fois. Près de deux tiers des agents ont été arrêtés pour une durée de 15 jours au plus, mais plus d'un sur 10 a été absent au moins 40 jours pour CMO. Près de 2 % des agents arrêtés ont été à la fois absents au total au moins 40 jours sur 5 arrêts ou plus au cours de l'année scolaire. Ces absences dites « perlées » sont révélatrices de problèmes de santé chronique ou d'autres fragilités.

Tableau 9.7 - Répartition du nombre d'agents arrêtés pour CMO selon la durée cumulée et le nombre d'arrêts, en 2020-2021 (en %)

	Un seul arrêt	Deux arrêts	Trois ou quatre arrêts	Cinq arrêts et plus	Ensemble
1 à 5 jours	30,0	3,1	0,4	0,0	33,5
6 à 15 jours	18,8	9,1	3,4	0,3	31,7
16 à 39 jours	7,6	6,4	4,7	1,2	19,9
40 ou plus	4,9	4,3	4,2	1,6	14,9
Ensemble	**61,3**	**23,0**	**12,7**	**3,1**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour CMO, 30,0 % ont eu un seul arrêt pour une durée cumulée de 5 jours au plus au cours de l'année scolaire.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (hors premier degré privé sous contrat).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

1. Les congés des personnels enseignants du public et du privé sous contrat

39 % des enseignants du public arrêtés au moins une fois pour CMO

Au cours de l'année scolaire 2020-2021, 39 % de l'ensemble des enseignants du secteur public ont été arrêtés pour maladie ordinaire, soit rapportée à cette population, une durée de 8,5 jours en moyenne. 2 % ont eu un congé long, soit 5,4 jours d'arrêts par agent. Pour le second degré privé sous contrat, 34 % ont été arrêtés pour maladie ordinaire et 1,5 % pour congé long. Cela représente respectivement 7,6 jours et 4,3 jours d'arrêt rapportés à l'ensemble des enseignants du second degré privé sous contrat (**Tableau 9.8**).

Les femmes enseignantes ont plus fréquemment un congé de maladie ordinaire ou long quel que soit le secteur et le degré

Les femmes enseignantes sont plus souvent absentes, au moins une fois, pour maladie ordinaire dans le secteur public : 43 % pour les femmes tout degré confondu contre 31 % pour les hommes (**Tableau 9.8**). Il en est de même, dans le second degré privé sous contrat où 38 % des femmes ont eu un CMO contre 26 % des hommes. Elles sont également plus concernées par les congés longs : dans le public, 2,2 % des femmes ont eu un congé long contre 1,7 % pour les hommes ; dans l'ensemble du privé sous contrat, c'est le cas de 1,6 % des femmes contre 1,1 % des hommes.

Les congés de maladie ordinaire des femmes durent également plus longtemps quel que soit le secteur ou le degré. Par exemple, l'écart entre leur durée moyenne pour les femmes et les hommes enseignant(e)s est de 3,1 jours dans le secteur public. Cet écart est en partie causé par les congés de maladie ordinaire liés à la grossesse. Les femmes enseignantes du secteur public qui n'ont pas de congé de maternité dans l'année ont en moyenne

seulement 1,6 jour de congé de maladie ordinaire de plus que les hommes enseignants du public (**Partie A.5 : les congés pour accueil d'enfant**).

Plus d'enseignants arrêtés dans le premier degré public que dans le second

Les enseignants exerçant dans le premier degré public sont davantage à être arrêtés au moins une fois dans l'année pour maladie ordinaire que leurs homologues du second degré public : 40 % contre 38 % (**Tableau 9.8**). Cela s'explique notamment par le fait que les corps enseignants du premier degré sont plus féminisés et plus jeunes que ceux du second degré. La plus grande fréquence des congés maternité dans le premier degré (4 % de l'ensemble des agents contre 2 % dans le second degré) implique en effet une proportion plus importante de CMO chez la population féminine du premier degré.

Dans les seconds degrés public et privé sous contrat, les professeurs agrégés et de chaire supérieure sont moins souvent absents pour maladie ordinaire

La part des professeurs agrégés et de chaire supérieure ayant au moins un congé pour maladie ordinaire, durant l'année scolaire 2020-2021, est nettement plus faible (28 %), que pour l'ensemble du second degré public (38 %) (**Tableau 9.8**). C'est le même constat dans le second degré privé sous contrat : 27 % des professeurs agrégés et de chaire supérieure contre 34 % dans l'ensemble. De même, concernant les congés longs, la proportion des professeurs agrégés et de chaire supérieure ayant au moins un congé est inférieure à l'ensemble de la population dans le public (1,4 % contre 2,0 %) et dans le privé sous contrat (0,9 % contre 1,4 %).

Dans le secteur public, en moyenne, un professeur agrégé ou de chaire supérieure est absent en moyenne 5,5 jours sur l'année pour maladie ordinaire ; un professeur d'EPS 8,1 jours et 8,9 jours pour un certifié et un professeur de lycée professionnel (**Tableau 9.8**). Ceci est notamment à mettre en lien avec les différences de démographie des corps. Par exemple, les corps des professeurs agrégés et de chaire supérieure sont moins féminisés, et comportent moins d'enseignants de moins de 40 ans que les autres corps. Dans le secteur privé sous contrat, en moyenne, un professeur agrégé ou de chaire supérieure ou un maître délégué est absent environ 6 jours pour maladie ordinaire (**Tableau 9.8**). Un professeur certifié, d'EPS ou de lycée professionnel est quant à lui arrêté en moyenne un peu plus de 8 jours. Encore une fois, ces résultats sont à relier aux différences de structure par âge et sexe des personnels des différents corps.

L'éducation prioritaire : un secteur un peu plus touché par les arrêts maladie, mais des durées d'absence équivalentes en moyenne

Pour rappel, l'éducation prioritaire concerne exclusivement le secteur public. Les enseignants qui exercent dans une école ou un collège en éducation prioritaire sont plus arrêtés pour maladie ordinaire que leurs homologues d'autres écoles et collèges publics : près de 7 points de plus dans les écoles, 6 points de plus dans les collèges (**Tableau 9.9**). Cette plus forte prévalence des congés en éducation prioritaire se vérifie chez les enseignants des deux sexes, dans le premier degré et en collège. Cela se vérifie également en se restreignant aux enseignants de moins de 30 ans.

La durée en nombre de jours d'absence est un peu plus importante chez les enseignants en éducation prioritaire : l'écart est de 0,6 jour en moyenne dans les écoles, dans les collèges, l'écart est de 0,8 jour.

La proportion d'enseignants ayant eu au moins un congé long au cours de l'année 2020-2021, est plus faible dans les écoles ou les collèges en éducation prioritaire (**Tableau 9.9**). Il en va de même pour la durée. Ceci s'explique en partie par la structure par âge, si on se restreint aux moins de 30 ans l'écart est faible : en effet, la population enseignante dans les réseaux d'éducation prioritaire est relativement plus jeune.

Les enseignants du public affectés en zone de remplacement ou sur plusieurs écoles ou établissements sont plus touchés par les congés pour maladie ordinaire

Au cours de l'année scolaire 2020-2021, 49 % des enseignants du public ayant au moins une affectation en zone de remplacement et 45 % des enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements ont eu au moins un arrêt pour maladie ordinaire, contre 38 % des autres enseignants du secteur public (**Tableau 9.10**). Cet écart entre enseignants affectés sur plusieurs sites ou en zone de remplacement et autres enseignants est plus élevé dans le premier degré que dans le second.

Pour les congés longs, 3,1 % des enseignants du public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont eu au moins un arrêt, contre 1,9 % des autres enseignants du secteur public et 1,7 % pour les enseignants sur plusieurs sites. L'écart de proportion des congés longs est plus élevé dans le second degré que dans le premier.

Les enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement se sont absentés près de 13 jours en moyenne pour maladie ordinaire sur l'année scolaire 2020-2021, soit plus que les autres enseignants (8 jours). La durée pour les congés longs est également plus longue pour les enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement que pour les autres (respectivement 8,5 jours contre 5,1).

Tableau 9.8 - Congés de maladie ordinaire et congés longs des enseignants du second degré selon le corps pour l'année 2020-2021

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Enseignants du secteur public	Femmes	**Premier degré**	**41,9**	**2,1**	**9,2**	**5,5**
		Second degré	**43,2**	**2,3**	**9,6**	**6,2**
		Agrégés et Chaire supérieure	34,2	1,6	6,9	4,3
		Certifiés	44,9	2,5	10,2	6,8
		Éducation Physique et sportive	44,1	1,8	10,0	5,0
		Lycée professionnel	44,7	3,2	10,4	8,8
		Autres titulaires	45,3	8,4	16,1	22,8
		Non-titulaires	41,1	0,7	8,1	1,8
		Total	**42,5**	**2,2**	**9,4**	**5,8**
	Hommes	**Premier degré**	**31,8**	**1,8**	**6,4**	**4,8**
		Second degré	**30,8**	**1,6**	**6,2**	**4,5**
		Agrégés et Chaire supérieure	21,5	1,1	3,9	3,2
		Certifiés	32,1	1,9	6,6	5,2
		Éducation Physique et sportive	34,9	1,0	6,8	2,8
		Lycée professionnel	33,2	2,3	7,3	6,3
		Autres titulaires	37,2	7,4	14,3	22,2
		Non-titulaires	30,7	0,5	5,5	1,2
		Total	**31,1**	**1,7**	**6,3**	**4,6**
	Total	**Premier degré**	**40,3**	**2,0**	**8,7**	**5,4**
		Second degré	**38,1**	**2,0**	**8,2**	**5,5**
		Agrégés et Chaire supérieure	28,2	1,4	5,5	3,8
		Certifiés	40,4	2,3	8,9	6,2
		Éducation Physique et sportive	38,8	1,4	8,1	3,7
		Lycée professionnel	39,1	2,7	8,9	7,6
		Autres titulaires	41,4	7,9	15,2	22,5
		Non-titulaires	36,2	0,6	6,9	1,5
		Total	**39,1**	**2,0**	**8,5**	**5,4**

Tableau 9.8 (suite)

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Enseignants du secteur privé sous contrat	Femmes	**Premier degré**	**.**	**1,7**	**.**	**4,7**
		Second degré	**37,6**	**1,6**	**8,7**	**4,6**
		Agrégés et Chaire supérieure	30,6	1,0	7,5	3,1
		Certifiés	38,4	1,8	9,0	5,1
		Éducation Physique et sportive	39,4	1,3	10,5	3,7
		Lycée professionnel	38,5	2,1	9,0	6,1
		Autres assimilés titulaires	37,8	9,2	14,4	28,1
		Maîtres délégués	35,1	0,3	6,9	0,9
		Total	**37,6**	**1,6**	**8,7**	**4,7**
	Hommes	**Premier degré**	**.**	**1,3**	**.**	**3,4**
		Second degré	**26,4**	**1,1**	**5,6**	**3,1**
		Agrégés et Chaire supérieure	21,4	0,9	4,2	2,5
		Certifiés	26,7	1,3	5,7	3,9
		Éducation Physique et sportive	31,4	0,9	7,2	2,7
		Lycée professionnel	26,2	1,7	6,4	4,9
		Autres assimilés titulaires	32,0	5,7	12,4	13,8
		Maîtres délégués	24,0	0,1	3,9	0,2
		Total	**26,4**	**1,1**	**5,6**	**3,1**
	Total	**Premier degré**	**.**	**1,7**	**.**	**4,6**
		Second degré	**33,8**	**1,4**	**7,6**	**4,1**
		Agrégés et Chaire supérieure	26,5	0,9	6,0	2,8
		Certifiés	35,1	1,7	8,1	4,8
		Éducation Physique et sportive	34,5	1,1	8,5	3,1
		Lycée professionnel	34,1	1,9	8,1	5,7
		Autres assimilés titulaires	35,7	8,0	13,7	22,9
		Maîtres délégués	30,8	0,2	5,7	0,6
		Total	**33,8**	**1,5**	**7,6**	**4,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : En 2020-2021, les enseignants du service public ont été absents 8,5 jours pour maladie ordinaire.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

Tableau 9.9 - Congés de maladie ordinaire et congés longs des enseignants du secteur public selon l'appartenance à un réseau d'éducation prioritaire pour l'année 2020-2021

				Maladie ordinaire		Congé long	
				Hors éducation prioritaire	**Éducation prioritaire**	**Hors éducation prioritaire**	**Éducation prioritaire**
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	48,3	54,1	0,4	0,2
			Total	40,3	47,3	2,4	1,2
		Hommes	Moins de 30 ans	39,7	44,3	0,4	0,4
			Total	29,8	36,8	2,1	0,9
		Total	Moins de 30 ans	47,3	52,9	0,4	0,2
			Total	**38,7**	**45,3**	**2,3**	**1,1**
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	44,4	53,4	0,5	0,4
			Total	45,1	52,3	1,8	1,2
		Hommes	Moins de 30 ans	31,1	40,0	0,4	0,2
			Total	33,2	39,4	1,3	0,8
		Total	Moins de 30 ans	39,1	47,9	0,5	0,3
			Total	**41,1**	**47,0**	**1,6**	**1,0**
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	10,2	11,1	1,1	0,6
			Total	9,0	9,8	6,3	2,8
		Hommes	Moins de 30 ans	7,4	7,0	1,2	0,7
			Total	6,3	6,6	5,7	2,2
		Total	Moins de 30 ans	9,8	10,6	1,1	0,6
			Total	**8,6**	**9,2**	**6,2**	**2,7**
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	8,5	10,4	1,6	1,0
			Total	9,9	11,2	4,8	3,0
		Hommes	Moins de 30 ans	5,1	6,0	1,3	0,6
			Total	6,5	7,3	3,4	1,9
		Total	Moins de 30 ans	7,1	8,6	1,5	0,8
			Total	**8,8**	**9,6**	**4,3**	**2,6**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : En 2020-2021, les enseignants du second degré du service public en éducation prioritaire ont été absents 9,6 jours pour maladie ordinaire.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants des écoles et collèges du secteur public (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

Tableau 9.10 - Congés de maladie ordinaire et congés longs des enseignants multi-affectés ou ayant au moins une affectation en zone de remplacement pour l'année 2020-2021

				Maladie ordinaire			Congé long		
				Enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements (1)	Enseignants affectés en zone de remplacement (2)	Autres (3)	Enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements (1)	Enseignants affectés en zone de remplacement (2)	Autres (3)
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	54,8	57,0	46,1	0,5	0,4	0,3
			Total	55,0	54,8	39,7	1,0	2,1	2,1
		Hommes	Moins de 30 ans	54,8	48,2	36,6	0,0	0,5	0,3
			Total	44,8	46,0	28,5	0,8	2,3	1,7
		Total	Moins de 30 ans	54,8	55,9	45,0	0,5	0,4	0,3
			Total	**53,6**	**53,0**	**38,0**	**1,0**	**2,1**	**2,0**
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	51,6	46,9	44,9	0,5	0,6	0,5
			Total	48,6	46,7	42,7	2,0	5,3	2,1
		Hommes	Moins de 30 ans	36,6	33,4	31,7	0,2	0,3	0,3
			Total	34,5	32,9	30,5	1,8	4,6	1,4
		Total	Moins de 30 ans	45,3	41,9	39,2	0,4	0,5	0,4
			Total	**42,8**	**41,1**	**37,6**	**1,9**	**5,0**	**1,8**
	Total		Moins de 30 ans	51,0	50,9	42,0	0,4	0,5	0,4
			Total	**45,0**	**48,8**	**37,8**	**1,7**	**3,1**	**1,9**
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	11,8	12,8	9,0	1,1	1,1	0,8
			Total	13,6	14,4	8,3	2,4	5,4	5,5
		Hommes	Moins de 30 ans	6,7	9,0	6,4	0,0	1,3	1,0
			Total	7,8	10,9	5,4	2,6	6,2	4,5
		Total	Moins de 30 ans	11,2	12,4	8,7	0,9	1,1	0,9
			Total	**12,8**	**13,7**	**7,8**	**2,5**	**5,6**	**5,4**
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	11,9	11,1	8,6	1,4	1,9	1,4
			Total	11,5	13,4	9,3	5,2	14,7	5,6
		Hommes	Moins de 30 ans	6,5	6,3	5,0	0,9	0,8	0,9
			Total	7,1	8,4	6,0	4,8	12,6	3,9
		Total	Moins de 30 ans	9,6	9,3	7,0	1,2	1,5	1,2
			Total	**9,7**	**11,3**	**7,9**	**5,0**	**13,9**	**4,9**
	Total		Moins de 30 ans	10,6	11,3	7,8	1,0	1,2	1,0
			Total	**10,3**	**12,9**	**7,9**	**4,5**	**8,5**	**5,1**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Enseignants ayant des affectations dans plusieurs écoles ou établissements différents, hors enseignants en zone de remplacement (voir chapitre 2 "missions et lieux d'exercice").

(2) Enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement (ZR).

(3) Corps enseignants du secteur public n'appartenant pas aux deux catégories précédentes.

- Lecture : En 2020-2021, les enseignants titulaires du secteur public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont été absents 12,9 jours pour maladie ordinaire en moyenne.
- Champ : France métropolitaine et DROM, enseignants titulaires du secteur public de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

2. Les congés des personnels non enseignants

Un peu moins d'un personnel non enseignant sur trois a eu un congé de maladie ordinaire, un sur cent un congé long

Durant l'année scolaire 2020-2021, 31 % des personnels des corps non enseignants du secteur public ont eu au moins un congé de maladie ordinaire. Rapportés à l'ensemble des personnels non enseignants du secteur public, ces congés représentent 7,5 jours par agent (**Tableau 9.11**). 1,2 % des personnels non enseignants ont eu au moins un congé long, soit 3,1 jours par agent en moyenne.

Comme dans l'ensemble de la population, les femmes ont des congés en moyenne plus longs : pour les CMO, 8,2 jours pour les femmes, contre 4,9 jours pour les hommes et pour les congés longs 3,2 jours pour les femmes contre 2,5 jours pour les hommes.

Une situation hétérogène en fonction des corps des agents

La part des personnels non enseignants ayant eu recours à un congé de maladie ordinaire varie entre 12 % pour les personnels d'encadrement et 32 % pour les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) et les personnels de vie scolaire (**Tableau 9.11**). Cette part est de 31 % pour les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF). De même, pour les congés longs, la proportion s'échelonne de 0,5 % pour les personnels de vie scolaire à 3,1 % pour les personnels ASS. Ces différences sont à rapprocher des différences de composition démographique des différents corps, mais également des différences de conditions d'exercice, occasionnant notamment un plus ou moins grand présentéisme en cas de maladie, et un effet de sélection, les personnes à santé fragile étant probablement en retrait sur le passage de concours ou la prise de postes requérant beaucoup de disponibilité.

Pour les congés de maladie ordinaire comme pour les congés longs, la durée la plus élevée est atteinte par les agents ASS de la filière des personnels sociaux et de santé, plus âgés et féminisées, respectivement 10,4 jours et 9,9 jours ; suivi de près des personnels ASS de la filière technique, plus âgés (respectivement 9,1 jours et 9,8 jours).

Tableau 9.11 - Congés de maladie ordinaire et congés longs des non-enseignants selon le sexe pour l'année 2020-2021

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Femmes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	16,7	1,9	4,9	4,8
		Personnels d'inspection	12,4	1,9	3,5	4,1
		Encadrement supérieur	9,6	0,3	2,0	0,7
		Total	15,5	1,8	4,5	4,4
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	36,5	2,5	9,1	6,9
		Personnels d'assistance éducative	33,0	0,2	7,8	0,6
		Total	33,3	0,5	8,0	1,3
	Personnels ASS [1]	Filière administrative	32,4	3,0	9,1	7,6
		Filière santé et sociale	38,8	3,7	10,5	10,0
		Filière technique	36,8	4,1	8,8	13,3
		Total	33,9	3,1	9,4	8,2
	Personnels ITRF[2]		36,7	2,5	10,6	6,3
	Total		**32,9**	**1,2**	**8,2**	**3,2**
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	10,1	1,5	3,5	3,7
		Personnels d'inspection	7,8	1,0	2,4	2,6
		Encadrement supérieur	4,9	0,1	1,6	0,0
		Total	9,2	1,3	3,1	3,2
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	28,6	2,2	6,9	6,0
		Personnels d'assistance éducative	25,6	0,1	4,6	0,2
		Total	26,0	0,3	4,8	0,9
	Personnels ASS [1]	Filière administrative	22,2	2,7	5,9	7,3
		Filière santé et sociale	27,5	2,6	7,4	7,7
		Filière technique	32,8	3,7	9,3	7,4
		Total	22,9	2,7	6,1	7,3
	Personnels ITRF[2]		25,2	2,1	6,7	5,3
	Total		**23,0**	**1,0**	**4,9**	**2,5**

Tableau 9.11 (suite)

			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)		Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	
			Maladie ordinaire	Congé long	Maladie ordinaire	Congé long
Total	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	13,5	1,7	4,2	4,3
		Personnels d'inspection	10,2	1,5	3,0	3,4
		Encadrement supérieur	6,9	0,2	1,8	0,3
		Total	12,4	1,6	3,8	3,8
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	34,9	2,5	8,6	6,7
		Personnels d'assistance éducative	31,6	0,2	7,2	0,5
		Total	31,9	0,5	7,4	1,2
	Personnels ASS [1]	Filière administrative	30,8	2,9	8,6	7,6
		Filière santé et sociale	38,3	3,6	10,4	9,9
		Filière technique	34,5	3,9	9,1	9,8
		Total	32,4	3,1	9,0	8,1
	Personnels ITRF[2]		31,4	2,3	8,8	5,9
	Total		**30,8**	**1,2**	**7,5**	**3,1**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Ingénieurs, administratifs, techniciens, sociaux et de santé.
(2) Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

- Lecture : En 2020-2021, les personnels non enseignants ont été absents 7,5 jours pour maladie ordinaire en moyenne.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non enseignants (y compris non titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

C. LES CONGÉS POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE (ATMP)

Il faut noter que les mesures, prises dans le cadre de la crise sanitaire liée à l'épidémie de Covid-19, dans la population générale, telles que le confinement, le recours au chômage partiel ou au télétravail, ont fait largement baisser le nombre de congés pour accident du travail sur les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021[12]. C'est le cas également pour les personnels de l'Éducation nationale **(voir partie D sur les évolutions)**.

Parmi les agents ayant eu un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, 9 sur 10 ont eu un seul arrêt au cours de l'année scolaire
Parmi l'ensemble des personnels de l'Éducation nationale arrêtés au moins une fois pour accidents du travail ou maladie professionnelle, 91 % ont eu un seul arrêt en 2020-2021 (**Tableau 9.12**). Quel que soit le nombre d'arrêts, la moitié des agents ont été arrêtés pour une durée au plus de 15 jours et 31 % des agents ont une durée de 40 jours ou plus.

Tableau 9.12 - Répartition du nombre d'agents arrêtés pour maladie professionnelle et accidents du travail selon la durée cumulée et le nombre d'arrêts, en 2020-2021 (en %)

	Un seul arrêt	Deux arrêts et plus	Ensemble
1 à 5 jours	21,7	0,3	22,0
6 à 15 jours	25,5	1,1	26,6
16 à 39 jours	18,6	2,2	20,8
40 ou plus	25,3	5,3	30,6
Ensemble	**91,1**	**8,9**	**100,0**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Parmi les agents arrêtés au moins une fois pour ATMP, 21,7 % ont eu un seul arrêt pour une durée cumulée de 5 jours au plus au cours de l'année scolaire.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (hors premier degré privé sous contrat).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

1. Les ATMP des personnels enseignants du public et du privé sous contrat

Dans le second degré, les professeurs d'EPS plus souvent arrêtés pour maladie professionnelle ou accident du travail
Au cours de l'année scolaire 2020-2021, les professeurs d'EPS sont plus fréquemment arrêtés pour maladie professionnelle ou accident du travail (ATMP) que les autres enseignants : 1,1 % contre 0,4 % pour l'ensemble du second degré public et 1,2 % contre 0,4 % dans le second degré privé sous contrat (**Tableau 9.13**).

Parmi les enseignants des lycées professionnels, ceux enseignant une discipline dans le domaine de la production sont légèrement plus touchés par un ATMP
Pour rappel, du fait de la crise sanitaire, moins d'ATMP ont été remontés les deux dernières années scolaires. Au sein des enseignants des lycées professionnels, ceux affectés sur les disciplines du domaine de la production ont la proportion la plus élevée (0,6 %) d'avoir eu au moins un congé pour maladie professionnelle ou accident du travail (**Tableau 9.14**). Cela représente 0,4 jour en moyenne. Ils sont suivis par ceux enseignant dans le domaine des services (0,5 %), puis ceux sur les disciplines générales et le domaine du développement personnel (0,4 %). Parmi les disciplines de plus de 100 agents, la spécialité « *Construction et réparation en carrosserie* » est celle connaissant la plus grande proportion d'avoir eu au moins un ATMP au cours de l'année scolaire 2020-2021 (2,5 %, **Figure 9.5**).

La part d'agents arrêtés pour ATMP équivalente en éducation prioritaire et hors éducation prioritaire
Il y a peu de différences entre les proportions d'agents arrêtés au moins une fois au cours de

[12] « L'Essentiel 2020, Santé et sécurité au travail », l'Assurance Maladie – Risques professionnels

l'année scolaire pour accident du travail ou maladie professionnelle en éducation prioritaire ou non, école ou collège. Ces parts sont proches de la moyenne et s'échelonnent de 0,3 % à 0,6 % (**Tableau 9.15**). De même, les durées vont de 0,2 jour à 0,3 jour d'arrêt en moyenne.

Peu de différences entre les enseignants affectés en zone de remplacement ou sur plusieurs écoles/établissements et les autres

Quel que soit le degré, les proportions d'enseignants, dans un établissement public, arrêtés pour maladie professionnelle ou accident du travail sont équivalentes quel que soit le nombre d'affectations y compris les affectations en zone de remplacement et s'étagent de 0,3 % à 0,5 %, ce qui représente 0,1 à 0,3 jour d'arrêt par agent (**Tableau 9.16**).

Tableau 9.13 - Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des enseignants du second degré selon le corps pour l'année 2020-2021

			Maladie professionnelle ou accident du travail	
			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	**Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)**
Enseignants du secteur public	Femmes	**Premier degré**	**0,5**	**0,3**
		Second degré	**0,4**	**0,2**
		Agrégés et Chaire supérieure	0,2	0,1
		Certifiés	0,3	0,2
		Éducation Physique et sportive	1,4	0,8
		Lycée professionnel	0,5	0,3
		Autres titulaires	0,8	1,0
		Non-titulaires	0,6	0,3
		Total	**0,5**	**0,2**
	Hommes	**Premier degré**	**0,3**	**0,2**
		Second degré	**0,3**	**0,2**
		Agrégés et Chaire supérieure	0,1	0,1
		Certifiés	0,1	0,1
		Éducation Physique et sportive	0,8	0,5
		Lycée professionnel	0,5	0,3
		Autres titulaires	1,3	1,7
		Non-titulaires	0,4	0,3
		Total	**0,3**	**0,2**
	Total	**Premier degré**	**0,5**	**0,3**
		Second degré	**0,4**	**0,2**
		Agrégés et Chaire supérieure	0,2	0,1
		Certifiés	0,3	0,1
		Éducation Physique et sportive	1,1	0,6
		Lycée professionnel	0,5	0,3
		Autres titulaires	1,0	1,3
		Non-titulaires	0,5	0,3
		Total	**0,4**	**0,2**

Tableau 9.13 (Suite)

			Maladie professionnelle ou accident du travail	
			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)
Enseignants du secteur privé sous contrat	Femmes	**Premier degré**	**0,2**	**0,1**
		Second degré	**0,5**	**0,2**
		Agrégés et Chaire supérieure	0,4	0,2
		Certifiés	0,4	0,2
		Éducation Physique et sportive	1,6	0,7
		Lycée professionnel	0,5	0,2
		Autres assimilés titulaires	0,0	0,0
		Maîtres délégués	0,5	0,2
		Total	**0,4**	**0,2**
	Hommes	**Premier degré**	**0,1**	**0,1**
		Second degré	**0,3**	**0,2**
		Agrégés et Chaire supérieure	0,3	0,4
		Certifiés	0,2	0,2
		Éducation Physique et sportive	0,9	0,6
		Lycée professionnel	0,3	0,3
		Autres assimilés titulaires	0,0	0,0
		Maîtres délégués	0,3	0,2
		Total	**0,3**	**0,2**
	Total	**Premier degré**	**0,2**	**0,1**
		Second degré	**0,4**	**0,2**
		Agrégés et Chaire supérieure	0,4	0,3
		Certifiés	0,4	0,2
		Éducation Physique et sportive	1,2	0,6
		Lycée professionnel	0,4	0,2
		Autres assimilés titulaires	0,0	0,0
		Maîtres délégués	0,4	0,2
		Total	**0,4**	**0,2**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : En 2020-2021, les enseignants du service public ont été absents 0,2 jour pour ATMP.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants du second degré (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

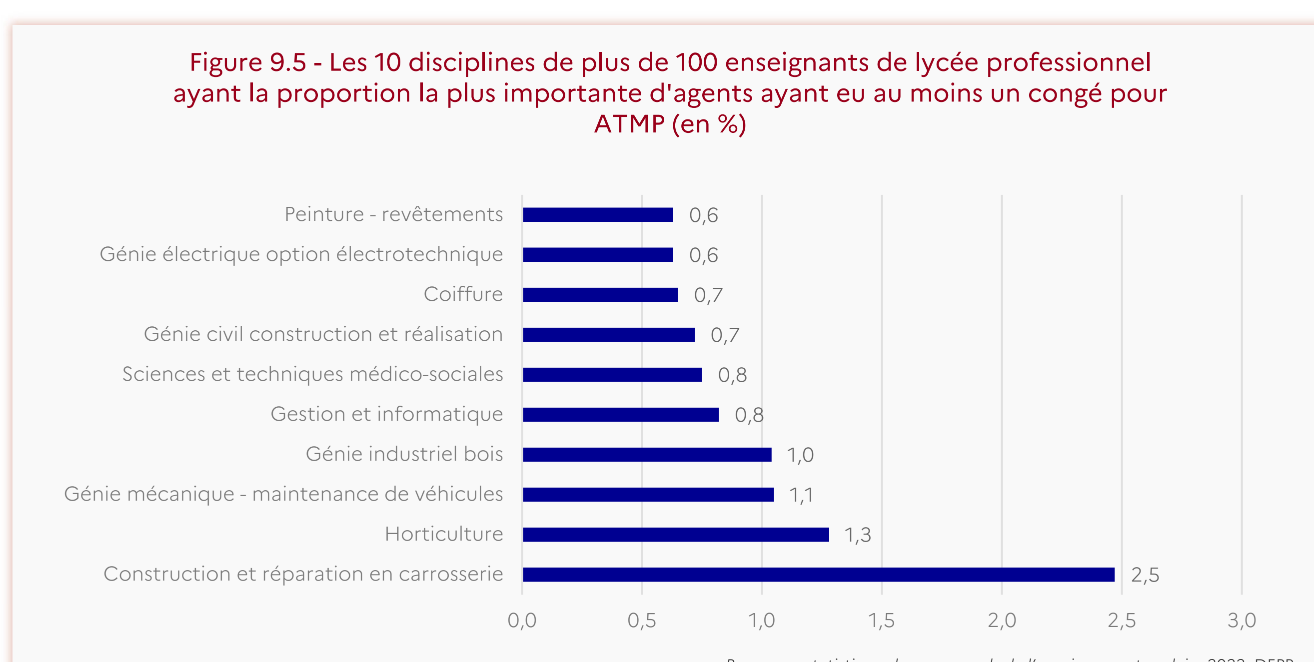
Tableau 9.14 - Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des enseignants de lycée professionnel selon le domaine de la discipline enseignée pour l'année 2020-2021

Domaines de la discipline	Maladie professionnelle ou accident du travail	
	Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)
Disciplines générales	0,4	0,2
Domaine de la production	0,6	0,4
Domaine des services	0,5	0,3
Domaine du développement personnel	0,4	0,4
Autres	0,2	0,1
Total	**0,5**	**0,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : En 2020-2021, les enseignants de lycée professionnel ont été absents 0,3 jour pour ATMP.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants de lycée professionnel (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

Figure 9.5 - Les 10 disciplines de plus de 100 enseignants de lycée professionnel ayant la proportion la plus importante d'agents ayant eu au moins un congé pour ATMP (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : En 2020-2021, 2,5 % des enseignants de lycée professionnel dans la discipline "construction et réparation carrosserie" ont connu au moins un congé pour maladie professionnelle et accident du travail.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants de lycée professionnel (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2021 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

Tableau 9.15 - Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des enseignants du secteur public selon l'appartenance à un réseau d'éducation prioritaire pour l'année 2020-2021

				Maladie professionnelle ou accident du travail	
				Hors éducation prioritaire	**Éducation prioritaire**
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	0,3	0,2
			Total	0,3	0,3
		Hommes	Moins de 30 ans	0,5	0,6
			Total	0,5	0,6
		Total	Moins de 30 ans	0,4	0,5
			Total	**0,5**	**0,6**
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	0,1	0,3
			Total	0,3	0,3
		Hommes	Moins de 30 ans	0,3	0,1
			Total	0,4	0,4
		Total	Moins de 30 ans	0,2	0,2
			Total	**0,4**	**0,3**
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Écoles	Femmes	Moins de 30 ans	0,1	0,1
			Total	0,3	0,1
		Hommes	Moins de 30 ans	0,1	0,1
			Total	0,2	0,3
		Total	Moins de 30 ans	0,1	0,1
			Total	**0,3**	**0,2**
	Collèges	Femmes	Moins de 30 ans	0,0	0,2
			Total	0,2	0,2
		Hommes	Moins de 30 ans	0,1	0,0
			Total	0,2	0,2
		Total	Moins de 30 ans	0,1	0,1
			Total	**0,2**	**0,2**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : En 2020-2021, les enseignants du second degré du service public en éducation prioritaire ont été absents à 0,2 jour pour maladie professionnelle et accident du travail.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps enseignants des écoles et collèges du secteur public (titulaires et non-titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

Tableau 9.16 - Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des enseignants multi-affectés ou ayant au moins une affectation en zone de remplacement pour l'année 2020-2021

				Maladie professionnelle ou accident du travail		
				Enseignants affectés sur plusieurs écoles ou établissements (1)	Enseignants affectés en zone de remplacement (2)	Autres (3)
Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	0,6	0,3	0,3
			Total	0,4	0,3	0,3
		Hommes	Moins de 30 ans	0,6	0,5	0,5
			Total	0,4	0,6	0,5
		Total	Moins de 30 ans	0,6	0,5	0,4
			Total	**0,4**	**0,5**	**0,5**
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	0,0	0,1	0,2
			Total	0,4	0,3	0,3
		Hommes	Moins de 30 ans	0,0	0,2	0,2
			Total	0,4	0,4	0,4
		Total	Moins de 30 ans	0,0	0,2	0,2
			Total	**0,4**	**0,3**	**0,4**
	Total		Moins de 30 ans	0,4	0,4	0,3
			Total	**0,4**	**0,5**	**0,4**
Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)	Premier degré	Femmes	Moins de 30 ans	0,1	0,1	0,0
			Total	0,1	0,3	0,2
		Hommes	Moins de 30 ans	0,0	0,1	0,1
			Total	0,0	0,3	0,2
		Total	Moins de 30 ans	0,1	0,1	0,1
			Total	**0,1**	**0,3**	**0,2**
	Second degré	Femmes	Moins de 30 ans	0,0	0,0	0,1
			Total	0,2	0,2	0,2
		Hommes	Moins de 30 ans	0,0	0,0	0,1
			Total	0,3	0,2	0,2
		Total	Moins de 30 ans	0,0	0,0	0,1
			Total	**0,2**	**0,2**	**0,2**
	Total		Moins de 30 ans	0,0	0,1	0,1
			Total	**0,2**	**0,3**	**0,2**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Enseignants ayant des affectations dans plusieurs écoles ou établissements différents, hors enseignants en zone de remplacement (voir chapitre 2 "missions et lieux d'exercice").

(2) Enseignants ayant au moins une affectation en zone de remplacement (ZR).

(3) Corps enseignants du secteur public n'appartenant pas aux deux catégories précédentes.

▶ Lecture : En 2020-2021, les enseignants titulaires du secteur public ayant au moins une affectation en zone de remplacement ont été absents 0,3 jour pour maladie professionnelle ou accident du travail en moyenne.

▶ Champ : France métropolitaine et DROM, enseignants titulaires du secteur public de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.

▶ Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

2. Les ATMP des personnels non enseignants

0,6 % des personnels non enseignants arrêtés pour ATMP
Durant l'année scolaire 2020-2021, 0,6 % des personnels des corps non enseignants du secteur public ont eu au moins un congé pour maladie professionnelle ou accident du travail. Rapportés à l'ensemble des personnels non enseignants du secteur public, ces congés représentent 0,3 jour par agent (**Tableau 9.17**).

Les personnels administratifs, sociaux et de santé de la filière technique les plus touchés
La part des personnels non enseignants ayant eu au moins un congé de maladie professionnelle ou accident du travail s'étend de 0,4 % pour les personnels administratifs, sociaux et de santé (ASS) à 0,7 % pour les personnels de vie scolaire (**Tableau 9.17**). Cette part est de 0,6 % pour les ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation (ITRF) et les personnels d'encadrement. Le maximum est atteint pour les agents ASS de la filière technique, plus âgés, avec 1,3 % d'agents arrêtés au moins une fois, soit en moyenne 1,5 jour par agent contre 0,3 jour pour l'ensemble de la population.

Tableau 9.17 - Congés pour maladie professionnelle ou accident du travail des non-enseignants selon le sexe pour l'année 2020-2021

			Maladie professionnelle ou accident du travail	
			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	**Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)**
Femmes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	1,1	0,8
		Personnels d'inspection	0,4	0,3
		Encadrement supérieur	0,0	0,0
		Total	0,9	0,7
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	0,5	0,3
		Personnels d'assistance éducative	0,8	0,4
		Total	0,8	0,4
	Personnels ASS [(1)]	Filière administrative	0,4	0,3
		Filière santé et sociale	0,4	0,2
		Filière technique	2,1	2,0
		Total	0,4	0,3
	Personnels ITRF[(2)]		0,6	0,5
	Total		**0,7**	**0,4**
Hommes	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	0,4	0,4
		Personnels d'inspection	0,3	0,2
		Encadrement supérieur	0,1	0,1
		Total	0,3	0,4
	Personnels de vie scolaire	Personnels d'éducation	0,4	0,1
		Personnels d'assistance éducative	0,3	0,1
		Total	0,3	0,1
	Personnels ASS [(1)]	Filière administrative	0,1	0,1
		Filière santé et sociale	0,2	0,0
		Filière technique	0,7	1,2
		Total	0,2	0,1
	Personnels ITRF[(2)]		0,5	0,4
	Total		**0,3**	**0,2**

Tableau 9.17 (suite)

			Maladie professionnelle ou accident du travail	
			Proportion d'agents ayant eu au moins un congé (%)	**Durée cumulée moyenne des congés rapportée à l'ensemble des agents (en jours)**
Total	Personnels d'encadrement	Personnels de direction	0,8	0,7
		Personnels d'inspection	0,3	0,3
		Encadrement supérieur	0,1	0,1
		Total	0,6	0,5
	Vie scolaire	Personnels d'éducation	0,5	0,3
		Personnels d'assistance éducative	0,7	0,4
		Total	0,7	0,4
	Personnels ASS [(1)]	Filière administrative	0,4	0,2
		Filière santé et sociale	0,4	0,2
		Filière technique	1,3	1,5
		Total	0,4	0,2
	Personnels ITRF[(2)]		0,6	0,4
	Total		**0,6**	**0,3**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

(1) Ingénieurs, administratifs, techniciens sociaux et de santé.
(2) Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation.

- Lecture : En 2020-2021, les personnels non enseignants ont été absents 0,3 jour pour maladie professionnelle ou accident du travail en moyenne.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non enseignants (y compris non titulaires) de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020.
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur l'année scolaire 2020-2021.

D. ÉVOLUTION DES CONGÉS POUR RAISON DE SANTÉ DEPUIS 2015-2016

Les données en évolution portent sur un champ légèrement plus restreint que le champ précédent : les séries sont effectuées hors administration centrale et service interacadémique des examens et concours (SIEC), pour lesquels les données en séries longues ne sont pas disponibles, et hors assistants d'éducation (AED) et accompagnants d'élèves en situation de handicap (AESH), population qui a fortement crû ces dernières années, afin de ne pas brouiller la lecture des séries longues. En outre, les évolutions sont à étudier avec précaution sur les deux dernières années scolaires, en raison du contexte sanitaire et des mesures qui en découlent (**voir Partie A.4**). Une baisse généralisée est en effet enregistrée quels que soient les personnels en 2019-2020.

La proportion d'agents ayant déclaré au moins une fois un arrêt pour raison de santé était quasi stable de 2015-2016 (47 %) à 2016-2017 (48 %) puis a diminué de 2 à 3 points par an pour atteindre 42 % en 2018-2019 (**Figure 9.6**). Cette évolution à la baisse est tirée par les enseignants du secteur public, population la plus nombreuse mais se constate partout. Pour les enseignants du second degré privé sous contrat, les variations sont plus faibles, la proportion d'agents arrêtés diminuant au global de 1 à 2 points par an sur la période de 2016-2017 à 2018-2019. Enfin, parmi les non-enseignants, la proportion d'agents arrêtés au moins une fois diminue également passant de 39 % en 2016-2017 à 33 % en 2018-2019. En 2019-2020, avec le début de la crise sanitaire, la proportion chute de 5 points et atteint 37 % pour l'ensemble des personnels. Encore une fois, si la baisse est généralisée pour les trois catégories de personnels, elle est plus importante chez les enseignants du secteur public. Sur la dernière année, 2020-2021, la proportion d'agents arrêtés pour un congé pour raison de santé augmente mais ne revient pas au niveau d'avant crise pour l'ensemble de la population (40 %) et les enseignants du secteur public (42 %). En revanche, pour les enseignants du second degré privé sous contrat et les non-enseignants, la proportion revient au niveau de l'année scolaire 2018-2019.

La même tendance est observée pour ces trois catégories de personnels quand on se limite aux congés de maladie ordinaire. La baisse systématique de la proportion d'agents arrêtés au moins une fois à partir de la rentrée 2017-2018 s'explique en partie par l'introduction du jour de carence depuis le 1er janvier 2018, jour de carence qui a été suspendu pendant la crise sanitaire.

De l'année scolaire 2015-2016 à 2018-2019, la durée cumulée moyenne des congés pour raison de santé des agents est stable autour de 14,4 jours (**Figure 9.7**). En 2019-2020, la durée a chuté de 0,9 jour et atteint 13,5 jours en moyenne par agent. En 2020-2021, la durée s'allonge de 1,3 jour et atteint 14,8 jours.

Dans le détail, l'évolution chez les enseignants dans le secteur public et dans le second degré privé sous contrat suit l'évolution de la population générale. Par contre, chez les non-enseignants, la durée n'a cessé d'augmenter jusqu'en 2018-2019 atteignant 12,4 jours puis baisse à 11,6 jours en 2019-2020 pour à nouveau augmenter en 2020-2021 (12,7 jours).

Sur les deux dernières années, le recours aux congés pour maladie professionnelle et accidents du travail (ATMP) a drastiquement baissé : en 2020-2021, la proportion d'agents ayant eu au moins un ATMP et la durée cumulée par agent ont été divisées par trois environ par rapport aux niveaux de 2018-2019, passant ainsi de 1,1 % à 0,4 % et de 0,6 jour à 0,2 jour d'arrêt par agent **(Figure 9.8)**. Ce phénomène est lié aux différentes mesures prises dans le contexte sanitaire pendant les années scolaires 2019-2020 et 2020-2021 : les confinements, l'absence des personnes vulnérables et le recours au télétravail diminuant les accidents liés aux trajets domicile-travail.

Au cours des six dernières années scolaires, l'évolution de la proportion d'agents qui a été arrêtée au moins une fois est la même pour les hommes et pour les femmes : la différence entre hommes et femmes se réduit un peu entre 2015-2016 et 2020-2021 (**Figure 9.9** et **Figure 9.11**).

Quand on considère la durée cumulée moyenne d'absence pour raison de santé, l'écart de 2015-2016 à 2020-2021 entre les hommes et les femmes enseignants se réduit un peu pour les enseignants du secteur public et est quasi stable pour les enseignants du second degré privé sous contrat (**Figure 9.10**). Cependant, les durées comparées hommes-femmes sont sensiblement plus proches et l'écart entre les femmes et les hommes augmente pour les deux populations depuis 2015 lorsqu'on calcule les durées hors congés maternité, paternité ou adoption (passant d'environ 18 jours de congés pour raison de santé, en 2020-2021, pour les femmes enseignantes du secteur public à moins de 14 jours hors congés maternité, paternité ou adoption). Pour les non-enseignants, l'écart de la durée cumulé

d'absences entre les hommes et les femmes augmente (**Figure 9.12**). Il en va de même quand on calcule les durées hors congés maternité, paternité ou adoption.

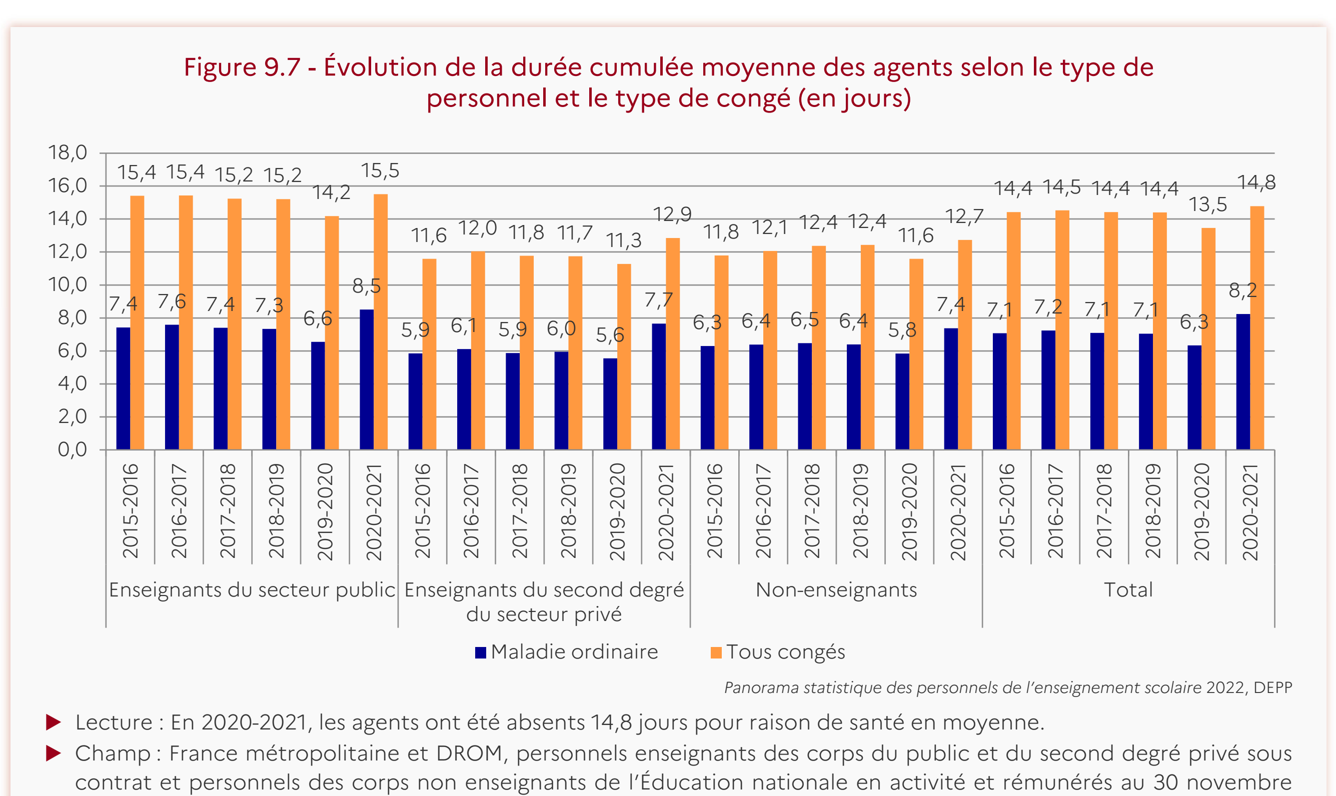
Figure 9.6 - Évolution de la proportion d'agents ayant eu au moins un congé pour raison de santé selon le type de personnel et le type de congé (en %)

Type de personnel	Année	Maladie ordinaire	Tous congés
Enseignants du secteur public	2015-2016	48	51
	2016-2017	49	52
	2017-2018	45	48
	2018-2019	41	44
	2019-2020	36	39
	2020-2021	39	42
Enseignants du second degré du secteur privé	2015-2016	35	38
	2016-2017	36	39
	2017-2018	35	38
	2018-2019	33	36
	2019-2020	29	32
	2020-2021	34	36
Non-enseignants	2015-2016	36	38
	2016-2017	37	39
	2017-2018	34	36
	2018-2019	31	33
	2019-2020	27	30
	2020-2021	31	33
Total	2015-2016	45	47
	2016-2017	46	48
	2017-2018	42	45
	2018-2019	39	42
	2019-2020	34	37
	2020-2021	37	40

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : En 2020-2021, 40 % des agents ont été au moins une fois absent pour raison de santé.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels enseignants des corps du public et du second degré privé sous contrat et personnels des corps non enseignants de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (Hors administration centrale, SIEC, AED et AESH).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur les années scolaires 2015-2016 à 2020-2021.

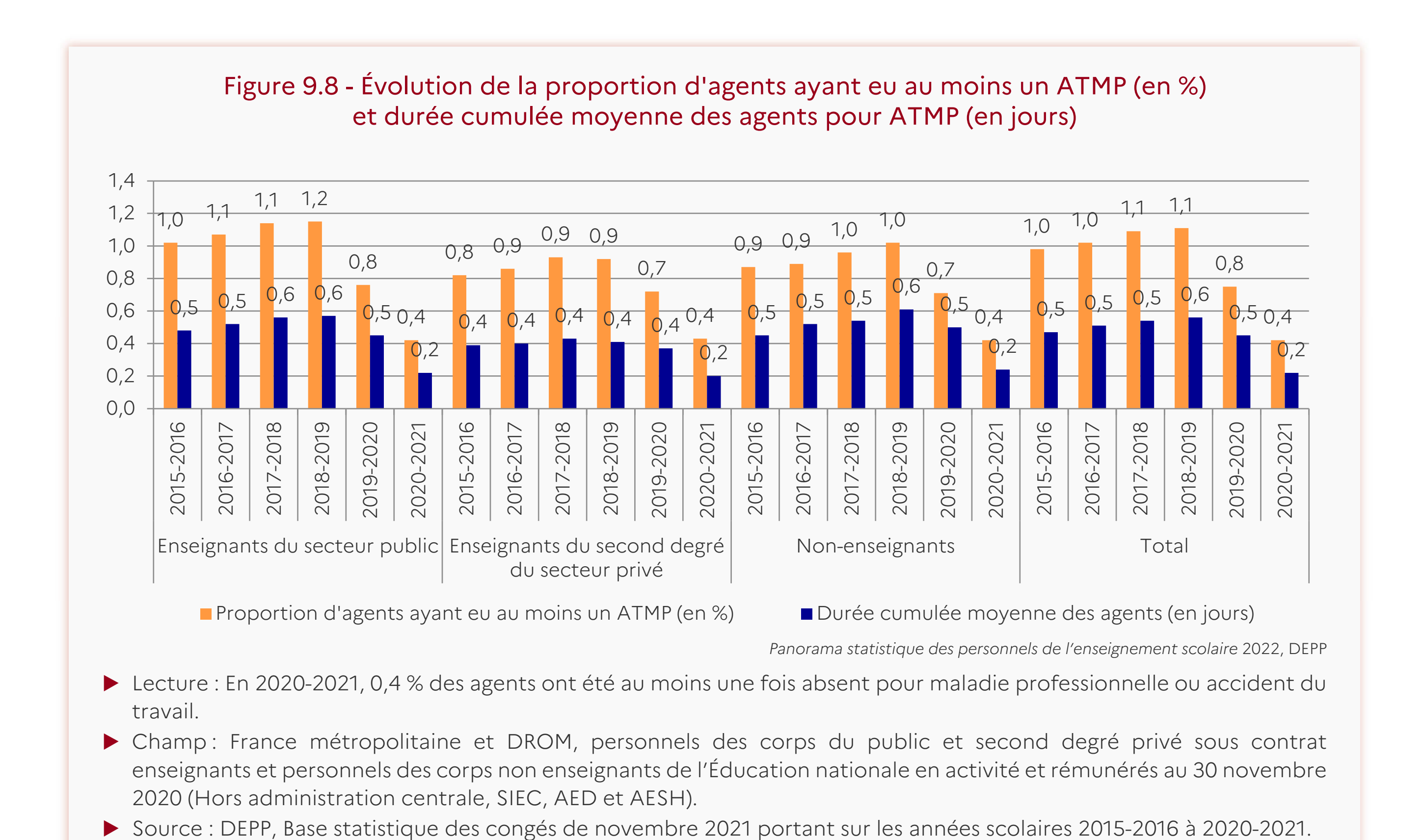
Figure 9.7 - Évolution de la durée cumulée moyenne des agents selon le type de personnel et le type de congé (en jours)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : En 2020-2021, les agents ont été absents 14,8 jours pour raison de santé en moyenne.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels enseignants des corps du public et du second degré privé sous contrat et personnels des corps non enseignants de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (Hors administration centrale, SIEC, AED et AESH).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur les années scolaires 2015-2016 à 2020-2021.

Figure 9.8 - Évolution de la proportion d'agents ayant eu au moins un ATMP (en %) et durée cumulée moyenne des agents pour ATMP (en jours)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : En 2020-2021, 0,4 % des agents ont été au moins une fois absent pour maladie professionnelle ou accident du travail.
- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps du public et second degré privé sous contrat enseignants et personnels des corps non enseignants de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (Hors administration centrale, SIEC, AED et AESH).
- Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2021 portant sur les années scolaires 2015-2016 à 2020-2021.

Figure 9.9 - Évolution de la proportion d'enseignants ayant eu au moins un congé pour raison de santé selon le secteur et le sexe (en %)

60
55
50
45
40
35
30
25
20

2015-2016 2016-2017 2017-2018 2018-2019 2019-2020 2020-2021

Hommes du secteur public
Hommes du second degré privé
Femmes du secteur public
Femmes du second degré privé

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels enseignants des corps du public et du second degré privé sous contrat de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (Hors administration centrale, SIEC).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur les années scolaires 2015-2016 à 2020-2021.

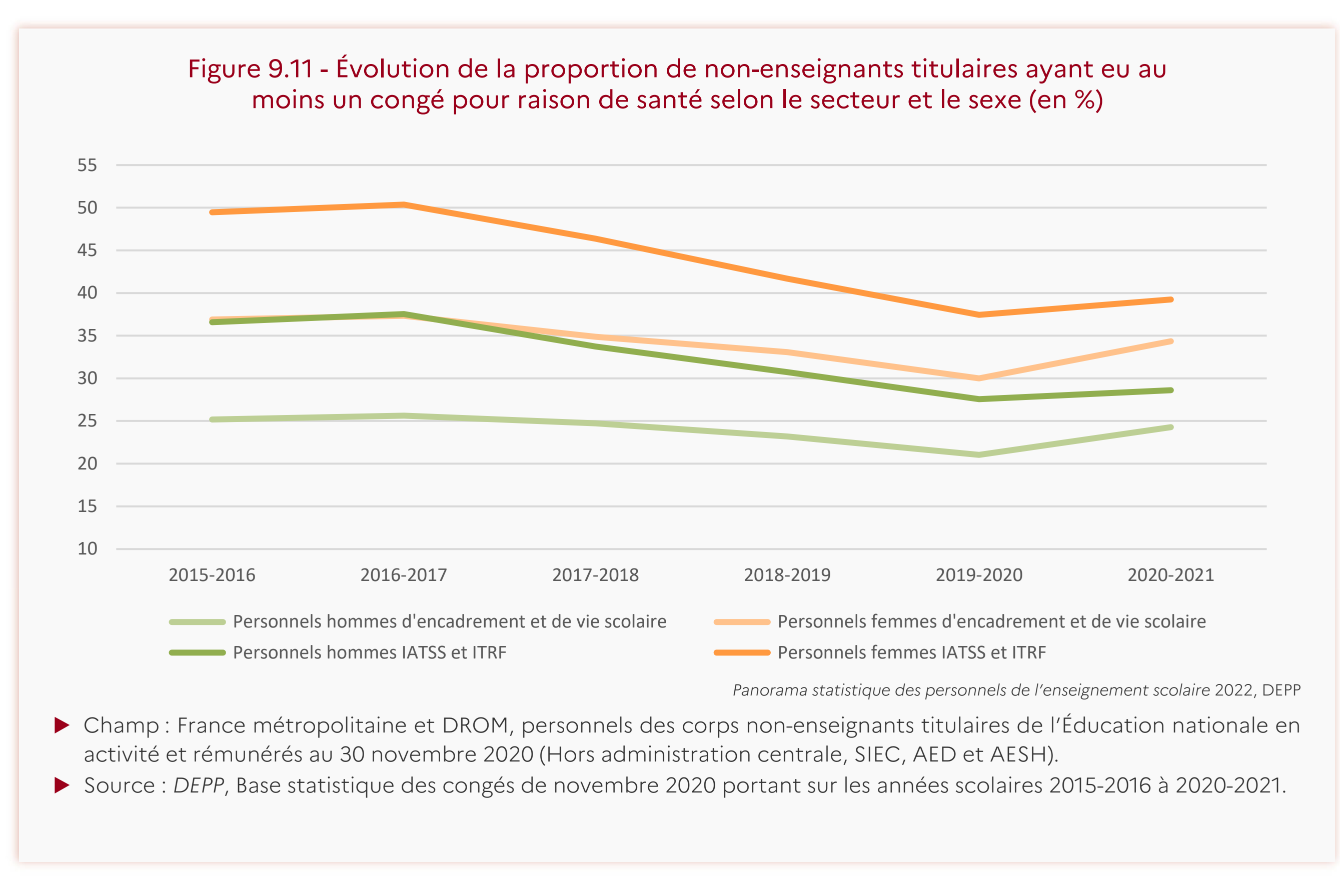
Figure 9.10 - Évolution de la durée cumulée moyenne des enseignants arrêtés au moins un jour pour raison de santé selon le secteur et le sexe (en jours)

20
18
16
14
12
10
8
6
4
2015-2016
2016-2017
2017-2018
2018-2019
2019-2020
2020-2021
Hommes du secteur public
Femmes du secteur public
Hommes du second degré privé
Femmes du second degré privé

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels enseignants des corps du public et du second degré privé sous contrat de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (Hors administration centrale, SIEC).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur les années scolaires 2015-2016 à 2020-2021.

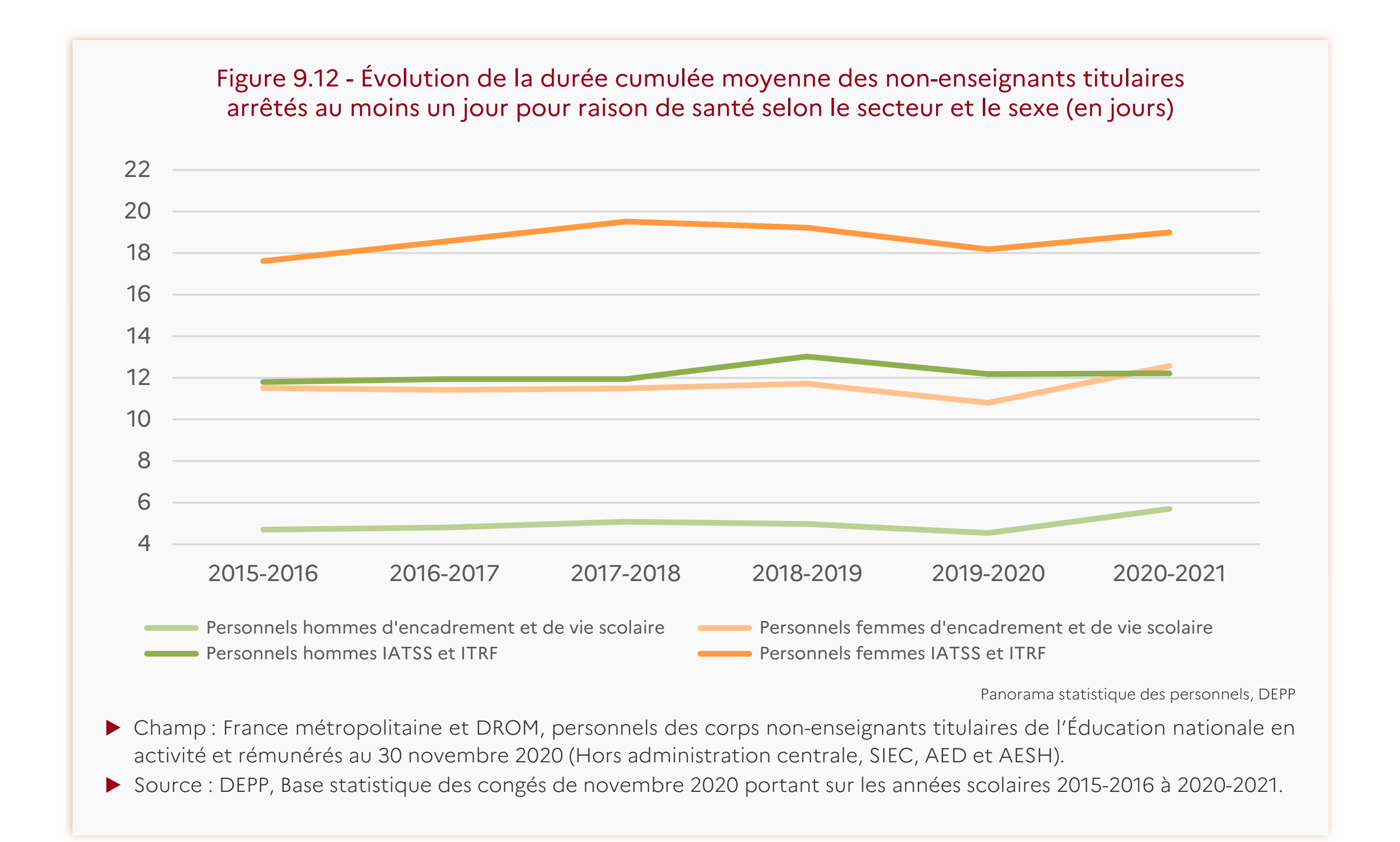
Figure 9.11 - Évolution de la proportion de non-enseignants titulaires ayant eu au moins un congé pour raison de santé selon le secteur et le sexe (en %)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non-enseignants titulaires de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (Hors administration centrale, SIEC, AED et AESH).
- Source : *DEPP*, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur les années scolaires 2015-2016 à 2020-2021.

Figure 9.12 - Évolution de la durée cumulée moyenne des non-enseignants titulaires arrêtés au moins un jour pour raison de santé selon le secteur et le sexe (en jours)



- Champ : France métropolitaine et DROM, personnels des corps non-enseignants titulaires de l'Éducation nationale en activité et rémunérés au 30 novembre 2020 (Hors administration centrale, SIEC, AED et AESH).
- Source : DEPP, Base statistique des congés de novembre 2020 portant sur les années scolaires 2015-2016 à 2020-2021.

POUR EN SAVOIR PLUS

DION E., 2021 « Perception de la profession et articulation avec la vie familiale chez les enseignants. », *Note d'information* n° 21.18, DEPP.

10. Les départs à la retraite

A. Les départs à la retraite des personnels titulaires du public et assimilés titulaires du privé sous contrat en 2021 279
B. Les retraites des personnels titulaires de l'éducation nationale 289

CHIFFRES-CLÉS 2020-2021

Entre le 1er octobre 2020 et le 30 septembre 2021 :

- **Enseignants titulaires du premier degré public**
  - 7 900 départs à la retraite (2,2 % des agents)
  - Âge moyen de départ des femmes : 60,3 ans
  - Âge moyen de départ des hommes : 61,2 ans

- **Enseignants titulaires du second degré public**
  - 8 000 départs à la retraite (2,3 % des agents)
  - Âge moyen de départ des femmes : 62,8 ans
  - Âge moyen de départ des hommes : 63,2 ans

- **Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé**
  - 1 100 départs à la retraite (2,7 % des agents)
  - Âge moyen de départ des femmes : 60,8 ans
  - Âge moyen de départ des hommes : 62,3 ans

- **Enseignants assimilés titulaires du second degré privé**
  - 2 300 départs à la retraite (2,9 % des agents)
  - Âge moyen de départ des femmes : 63 ans
  - Âge moyen de départ des hommes : 63,5 ans

- **Titulaires non enseignants**
  - 4 000 départs à la retraite (3,7 % des agents)
  - Âge moyen de départ des femmes : 62,8 ans
  - Âge moyen de départ des hommes : 62,9 ans

- **Pensions moyennes perçues en 2020 par les nouveaux retraités monopensionnés anciennement titulaires : 2 730 euros**

  Dont :
  - 2 600 euros pour les enseignants titulaires du premier degré public
  - 2 900 euros pour les enseignants titulaires du second degré public

CONCEPTS

- **Date d'observation :** sont couramment appelés dans ce chapitre « départs en 2021 » les départs à la retraite ayant eu lieu entre le 1er octobre 2020 et le 30 septembre 2021. De même, pour chaque année N, le terme « départs en N » décrit les départs à la retraite ayant eu lieu entre le 1er octobre N-1 et le 30 septembre N. En effet, au moment de la rédaction de ce chapitre, les données des départs de la fin de l'année civile 2021 n'étaient pas disponibles. Néanmoins, les départs en septembre étant très fréquents, l'observation sur la période octobre 2020 - fin septembre 2021 permet de prendre en compte très majoritairement des départs de 2021.

- **Effectifs de départs à la retraite :** il s'agit de l'ensemble des cessations de fonction pour départ à la retraite avec liquidation des droits au régime de retraite de la fonction publique de l'État. Ils ne prennent donc pas en compte les bénéficiaires d'allocation pour invalidité temporaire avant la liquidation définitive de leur pension.

- **Catégories actives/sédentaires :** la réforme de 1989 a supprimé pour les nouvelles générations le statut des instituteurs (corps classé en « catégorie active ») et créé le corps des professeurs des écoles (classé en « catégorie sédentaire »). Elle a donc introduit des différences d'âge légal d'ouverture des droits à la retraite entre les enseignants du premier degré. En effet, les enseignants qui bénéficient du statut d'actifs peuvent partir à la retraite à partir de 55 ans (jusqu'à 57 ans en 2017 suite à la réforme de 2010) contre 60 ans pour les sédentaires (jusqu'à 62 ans en 2017 suite à la réforme de 2010). Un enseignant est considéré comme actif s'il est actuellement dans un corps actif ou s'il a passé au moins 15 ans de services dans un corps actif avant d'intégrer un corps sédentaire (ce qui est le cas de nombreux instituteurs devenus professeurs des écoles). Si la quasi-totalité des enseignants atteignant leur âge légal d'ouverture des droits bénéficient du statut d'actifs jusqu'en 2007, le nombre de sédentaires augmente progressivement et représente 13 % des enseignants en 2021.

- **Effectifs atteignant l'âge d'ouverture des droits :** il s'agit du nombre de titulaires ou ex-titulaires retraités qui atteignent leur âge légal d'ouverture des droits au cours de l'année. Cet effectif est reconstitué à partir de l'ensemble des agents encore en activité en décembre 2020 ou étant partis à la retraite auparavant. L'âge légal d'ouverture des droits dépend de l'évolution de la législation et de la validation de 15 ans ou plus en catégorie active. Cet effectif correspond à la situation fictive où tous les titulaires auraient choisi de partir à leur âge d'ouverture des droits. On parle aussi de « départs potentiels ».

- **Effectifs de retraités de l'Éducation nationale :** il s'agit de l'ensemble des anciens titulaires de l'Éducation nationale, percevant une pension au régime des retraites de la fonction publique d'État, qu'ils soient ou non polypensionnés.

- **Monopensionnés :** personnels de la fonction publique d'État ne percevant pas de pensions d'un autre régime que le régime de la fonction publique d'État. Dans les statistiques présentées sont assimilées aux monopensionnés les personnes percevant une partie de leurs pensions dans une autre caisse d'assurance dans la limite de trois ans de cotisation.

- **Polypensionnés :** personnels de la fonction publique d'État percevant une partie de leurs pensions dans un autre régime que le régime de la fonction publique d'État. Sont ici, exclus les retraités ayant moins de trois ans dans un autre régime.

SOURCES

Les effectifs de départ à la retraite des personnels titulaires sont constitués à partir des fichiers « fin de fonction » des annuaires de gestion EPP, EPP privé, AGAPE, AGORA et ITRF 2007 à 2013, et à partir de la base statistique des agents (BSA) de novembre 2021 pour les années suivantes. Ces fichiers couvrent l'ensemble du champ des personnels titulaires de l'éducation nationale. Ils couvrent le secteur public et les maîtres agréés ou contractuels des premier et second degrés des établissements privés sous contrat, qui sont sur une échelle de rémunération de titulaire. Pour ce chapitre, seuls sont retenus les agents qui au cours de leur dernière année d'activité étaient affectés sur les programmes budgétaires de la mission interministérielle « Enseignement scolaire » – à l'exception de l'enseignement technique agricole – sur le champ géographique France métropolitaine + DROM.

Les effectifs de retraités et montants de pension des nouveaux retraités versés par le régime de retraite de la fonction publique de l'État, sont calculés à partir de la base des pensions au 31 décembre 2020 du Service des retraites de l'État (SRE) de la DGFiP. Les données sont agrégées par la DEPP. Cette source de données ne permet pas de connaître l'ensemble des pensions perçues par les polypensionnés. Ces derniers perçoivent en effet, en plus de leurs pensions au SRE, des pensions versées par d'autres régimes de retraite tels que le régime général ou la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) par exemple. Sont réputés retraités de l'éducation nationale, les retraités dont le dernier service de gestion dépend de ce ministère dans son périmètre de fin 2020, et en dehors des personnes relevant des corps de l'enseignement supérieur (maîtres de conférences, professeurs des universités...).

Avertissement

La refonte des données de la base de pension de la DGFiP effectuée au cours de l'année 2021 a permis d'améliorer la qualité des variables concernant les pensions des nouveaux retraités. Cette refonte conduit en particulier à intégrer dans le montant de la pension des « accessoires » gérés par les payeurs dont par exemple l'indemnité temporaire de retraite (ITR) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), et à mieux prendre en compte les durées de cotisation, notamment celle de la durée cotisée sous d'autres régimes de retraites que celui de la fonction publique d'État. Par conséquent, la part des personnels considérés comme monopensionnés (voir partie B) est plus faible qu'avant la refonte puisque les durées cotisées sous d'autres régimes étaient auparavant sous-estimées. Cette restriction entraine donc une augmentation notable de la moyenne des montants des pensions chez les monopensionnés par rapport aux anciennes données, la refonte ayant en effet conduit à enlever certains retraités considérés à tort dans la catégorie monopensionnée. Ces retraités qui avaient cotisé plus de 3 ans sous d'autres régimes percevaient des pensions d'autres caisses de retraite, et celles qu'ils recevaient de la part de la fonction publique d'État étaient de ce fait souvent plus faibles.
Les figures 10.12 et 10.14 de ce chapitre ont donc été recalculées (figures 10.12 bis et 10.14 bis) sur l'année civile 2019 afin de disposer des évolutions entre 2019 et 2020 à méthodologie constante.

ENCADRÉ 1 : ÉVOLUTION DU CADRE LÉGAL DES DÉPARTS À LA RETRAITE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- Les enseignants titulaires du secteur public, et les personnels non-enseignants titulaires en activité au ministère en charge de l'Éducation nationale, dépendent du régime des retraites de l'État. À ce titre, leur cadre légal antérieur et actuel est le suivant :

		Avant la réforme de 2003	Après la réforme de 2003 : à compter du 01/01/2004 sauf mention contraire	Réforme de 2010, à compter du 1er juillet 2011	
Âge d'ouverture des droits (AOD) (c.-à-d. : âge à partir duquel un agent peut prendre sa retraite)		Sédentaires : 60 ans Actifs (c.-à-d. : personnes ayant exercé comme instituteur pendant au moins 15 ans) : 55 ans Mères de trois enfants : pas de condition d'âge		Sédentaires : recul de 60 à 62 ans entre 2011 et 2017* Actifs : décalage de 55 à 57 ans Parents de trois enfants : suppression progressive du régime spécial**	
Durée de service requise pour accéder à une pension de la fonction publique		15 ans de service sauf cas particulier (ex. : inaptitude)		2 ans de service	
Taux plein		75 % (jusqu'à 80 % avec les bonifications)			
Durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein		37,5 ans	Convergence vers le régime général : + 2 trimestres/an de 2004 à 2008, puis 1 trimestre/an (41 ans en 2012).	41,5 ans en 2017	
Décote	Montant	Néant	À compter du 01/01/2006 : convergence vers le régime général : de 0,125 % par trimestre manquant (2006) à 1,25 % par trimestre manquant (2015), limite passant de 4 à 20 trimestres		
Décote	Âge d'annulation	Néant	Sédentaires : passage de 61 ans (2006) à 63 ans (2012).	Sédentaires : de 62 ans et 5 mois (2011) à 67 ans (2020)	
Surcote	Montant et conditions	Néant	0,75 % / trimestre de service supplémentaire (post AOD, au-delà du nombre de trimestres nécessaires pour une pension à taux plein), dans la limite de 20 trimestres (5 ans)	À compter du 01/01/2009 (PLSS 2009) : 1,25 % par trimestre supplémentaire pour les trimestres entièrement accomplis à compter du 01/01/2009 Trimestres d'assurance pris en compte pour la surcote et non plus les trimestres de service	À compter du 01/01/2011 : Nombre de trimestres de surcote illimités
Minimum garanti de pension		Pas de condition		Avoir atteint la durée d'assurance nécessaire pour avoir le taux plein (c.-à-d. sans décote) Ou l'âge d'annulation de la décote (en 2015, avant : aménagement progressif)	
Limite d'âge		Sédentaires : 65 ans		Sédentaires : augmentation de 65 à 67 ans de 2011 à 2017	

- * La réforme de 2010 augmente progressivement les âges légaux d'ouverture des droits de 60 ans à 62 ans pour le régime général et les catégories sédentaires de la fonction publique. Il augmente ainsi de 4 mois pour les personnes nées après le 30 juin 1951, puis de cinq mois par génération jusqu'à la génération 1955. Parallèlement, il passe de 55 ans à 57 ans pour les catégories actives de la fonction publique, il augmente à 55 ans et quatre mois pour les personnes nées après le 30 juin 1956, puis augmente de cinq mois par génération jusqu'à la génération 1960.
- ** Le dispositif de départ anticipé des parents de trois enfants :
- Les parents d'au moins trois enfants ayant exercé de manière effective au moins quinze ans dans la fonction publique et s'étant arrêtés au moins deux mois à la naissance de chacun de leurs enfants pouvaient partir quand ils le souhaitaient. L'arrêt de ce dispositif a été programmé lors de la réforme des retraites de 2010 et son bénéfice a été restreint à partir du 1er juillet 2011 aux personnes à moins de cinq ans de l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite à cette date. Initialement réservé aux femmes, ce dispositif a été étendu aux hommes suite à une décision européenne en 2004, ce qui a permis à un certain nombre d'entre eux de partir de manière anticipée en 2004 et 2005. Mais à partir de mi-2005, l'obligation d'interruption d'activité pour chaque naissance a été introduite, ce qui a exclu de fait la quasi-totalité des hommes.

Âge légal d'ouverture des droits par génération :

Catégories sédentaires		Catégories actives	
Génération	**Âge d'ouverture des droits**	**Génération**	**Âge d'ouverture des droits**
1950	60 ans	1955	55 ans
1951 avant le 1er juillet	60 ans	1956 avant le 1er juillet	55 ans
1951 à partir du 1er juillet	60 ans et 4 mois	1956 à partir du 1er juillet	55 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois	1957	55 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	1958	56 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	1959	56 ans et 7 mois
à partir de 1955	62 ans	à partir de 1960	57 ans

ENCADRÉ 2 : CADRE LÉGAL DES DÉPARTS À LA RETRAITE POUR LES ENSEIGNANTS ASSIMILÉS TITULAIRES DU SECTEUR PRIVÉ SOUS CONTRAT

Les enseignants assimilés titulaires des établissements du secteur privé sous contrat sont, pour leur retraite, affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Ils liquident leurs droits auprès de la Caisse nationale d'Assurance vieillesse (Cnav) et des régimes complémentaires AGIRC-ARRCO aux mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Néanmoins, une allocation temporaire de retraite permet à ces enseignants de cesser leurs fonctions aux mêmes conditions d'âge que leurs homologues fonctionnaires du public (loi Guermeur de 1977), en particulier s'ils bénéficient des dispositifs de cessation anticipée pour service actif ou pour parent de trois enfants. Cette retraite temporaire est versée par le régime de retraite temporaire de l'enseignement privé (RETREP) entre leur date de départ à la retraite et leur date de liquidation au régime général.

Tableau 10.1 - Effectif et âge moyen au moment de leur départ des nouveaux retraités de 2021

	Taux de départ en retraite (en %)	Effectifs			Âges moyens		
		Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Professeur des écoles	2,2	7 869	5 908	1 961	60,5	60,3	61,2
Instituteurs, instructeurs	5,0	68	47	21	59,4	59,2	60,0
Enseignants titulaires du premier degré public	**2,2**	**7 937**	**5 955**	**1 982**	**60,5**	**60,3**	**61,2**
Professeurs de chaire supérieure	4,4	113	41	72	63,9	63,2	64,2
Professeurs agrégés	2,4	1 251	623	628	63,1	62,8	63,5
Professeurs certifiés	1,9	4 084	2 487	1 597	63,0	62,8	63,2
Professeurs d'éducation physique et sportive	2,5	656	320	336	62,9	62,6	63,3
Professeurs de lycée professionnel	3,1	1 638	802	836	62,8	62,7	62,9
Professeurs d'enseignement général de collège	30,6	298	158	140	62,9	62,8	63,1
Enseignants titulaires du second degré public	**2,3**	**8 040**	**4 431**	**3 609**	**63,0**	**62,8**	**63,2**
Enseignants assimilés titulaires du premier degré privé	**2,7**	**1 086**	**1 010**	**76**	**60,9**	**60,8**	**62,3**
Enseignants assimilés titulaires du second degré privé	**2,9**	**2 251**	**1 531**	**720**	**63,2**	**63,0**	**63,5**
Ensemble titulaires et assimilés titulaires enseignants	**2,4**	**19 314**	**12 927**	**6 387**	**61,9**	**61,5**	**62,6**
Personnels d'encadrement	4,4	734	363	371	63,1	62,9	63,3
Personnels vie scolaire	3,1	563	424	139	63,0	62,8	63,7
Personnels administratifs, sociaux et de santé	3,9	2 414	2 075	339	62,7	62,8	62,4
Ingénieurs et personnels techniques de recherche et de formation	2,7	240	155	85	62,5	62,5	62,4
Ensemble titulaires non-enseignants	**3,7**	**3 951**	**3 017**	**934**	**62,8**	**62,8**	**62,9**
Ensemble titulaires (enseignants et non-enseignants) du public	**2,5**	**19 928**	**13 403**	**6 525**	**62,0**	**61,7**	**62,6**
Ensemble assimilés titulaires du privé	**2,8**	**3 337**	**2 541**	**796**	**62,4**	**62,2**	**63,4**
Ensemble	**2,5**	**23 265**	**15 944**	**7 321**	**62,0**	**61,8**	**62,6**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Note : il s'agit des départs entre le 1[er] octobre 2020 et le 30 septembre 2021. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2021 (les départs en septembre étant très fréquents).
- Lecture : 2,2 % des professeurs des écoles relevant de l'enseignement scolaire l'année précédente sont partis à la retraite entre le 1[er] octobre 2020 et le 30 septembre 2021. Ils sont en moyenne âgés lors de leur départ de 60,3 ans pour les femmes et 61,2 ans pour les hommes, soit un écart de 0,9 années (un peu plus de 11 mois).
- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- Sources : *DEPP*, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

A. LES DÉPARTS À LA RETRAITE DES PERSONNELS TITULAIRES DU PUBLIC ET ASSIMILÉS TITULAIRES DU PRIVÉ SOUS CONTRAT EN 2021

Entre le 1er octobre 2020 et le 30 septembre 2021, 19 900 fonctionnaires du secteur public d'enseignement de l'Éducation nationale et 3 300 enseignants du privé sous contrat sur échelle de rémunération de titulaires ont pris leur retraite (**Tableau 10.1**). Ils sont en moyenne âgés de 62 ans.

Les enseignants titulaires du second degré public sont en moyenne âgés de 63 ans lors de leur départ. Les ingénieurs et techniciens de recherche et formation (ITRF) et les personnels administratifs sociaux et de santé titulaires (ASS) prennent leur retraite en moyenne très légèrement plus tôt (respectivement 62,5 ans et 62,7 ans). En revanche, les personnels d'encadrement titulaires partent en moyenne plus tard, à 63,1 ans. Quant aux enseignants titulaires du premier degré public, ils sont nombreux à avoir été instituteurs pendant au moins quinze ans et bénéficient à ce titre d'un âge d'ouverture des droits inférieur de cinq ans à celui des autres. Ils sont ainsi en moyenne âgés de 60,5 ans au moment de leur départ. Cet âge moyen se rapproche ces dernières années de celui des enseignants titulaires du second degré, sous l'effet cumulé des réformes communes à tous les agents et de l'arrivée progressive à l'âge de la retraite de professeurs des écoles qui ne bénéficient pas du dispositif de départs anticipés.

Les enseignants du secteur privé sous contrat sur échelle de rémunération de titulaires partent en retraite un plus tard que leurs homologues du public ; l'écart étant de 2 mois dans le second degré et de 5 mois dans le premier degré.

Les nouvelles retraitées sont un peu plus jeunes dans l'ensemble des corps. Au global en 2021, elles partent en moyenne dix mois avant les hommes. Cet écart s'explique en partie, pour 2 mois, par le dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants ou plus dont bénéficient 7,1 % des nouvelles retraitées. L'écart est de sept mois si l'on compare l'âge de départ des hommes à celui des femmes non-bénéficiaires du dispositif (**Tableau 10.2**). En 2021, un peu plus de 1 100 femmes ont été bénéficiaires de ce dispositif dont les conditions d'accès se sont fortement durcies pour les femmes dont l'âge d'ouverture des droits est postérieur à 2011.

Par ailleurs, ce départ plus précoce des femmes à la retraite s'explique également par le fait qu'elles sont plus nombreuses dans le premier degré : 37 % des nouvelles retraitées y exerçaient alors que ce n'était le cas que de 27 % des hommes nouvellement retraités. Elles bénéficient ainsi plus souvent de l'âge d'ouverture des droits des catégories active

Tableau 10.2 – Effet du dispositif de départ anticipé pour parents de 3 enfants ou plus sur l'âge moyen de départ à la retraite

	Hommes	Femmes	Femmes (hors départs mères de trois enfants)	Mères de trois enfants	Mères de trois enfants en % des départs
Enseignants du premier degré public	61,2	60,3	60,5	58,1	7,4
Enseignants du second degré public	63,2	62,8	63,0	59,2	6,7
Enseignants du premier degré privé	62,3	60,8	61,3	58,2	15,6
Enseignants du second degré privé	63,5	63,0	63,2	58,5	4,4
Non-enseignants	62,9	62,8	63,0	59,3	5,5
Ensemble	**62,6**	**61,8**	**62,0**	**58,6**	**7,1**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Note : il s'agit des départs entre le 1er octobre 2020 et le 30 septembre 2021. Sont ainsi principalement pris en compte des départs de 2021 (les départs en septembre étant très fréquents).
- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- Sources : *DEPP*, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

1. Départs à la retraite des enseignants titulaires du premier degré public

Entre le 1er octobre 2020 et le 30 septembre 2021, 7 900 professeurs des écoles et instituteurs du premier degré public titulaires ont pris leur retraite, soit une augmentation de 9 % par rapport à l'année précédente. Cette augmentation est due notamment à un rattrapage des départs en retraite des dernières années. En effet, entre 2018 et 2020, le nombre de départs était inférieur au nombre d'enseignants atteignant l'âge de la retraite. En 2021 ces enseignants qui ont différé leur départ en retraite commencent à partir, portant le nombre de départs à un niveau proche du nombre annuel d'enseignants atteignant l'âge d'ouverture de leurs droits.

Au cours des quinze dernières années, le nombre annuel de départs à la retraite des enseignants titulaires du premier degré a fortement diminué, résultant des effets conjugués de la démographie et des réformes des retraites mises en œuvre depuis 2004 (**Figure 10.1**). Cette baisse s'explique en premier lieu par celle du nombre d'enseignants titulaires du premier degré atteignant l'âge d'ouverture des droits.

- Sur la période 2003-2008, la baisse du nombre d'enseignants atteignant l'âge d'ouverture des droits est principalement due à un effet démographique, car il y a beaucoup plus d'enseignants nés en 1948 que d'enseignants nés les années suivantes, avec une nette diminution des tailles des générations jusqu'en 1953. Or, pour la plupart, les droits à la retraite s'ouvrent à 55 ans, donc en 2003 pour la génération 1948 et en 2008 pour la génération 1953.
- Sur la période 2011-2017, le nombre d'enseignants du premier degré atteignant l'âge d'ouverture des droits est très heurté, en raison de la hausse de l'âge d'ouverture des droits faisant suite à la réforme de 2010 (**Encadré 1**) : avec le glissement progressif de l'âge de départ, seule environ la moitié d'une génération peut prendre sa retraite en 2012, 2014 ou 2015, environ les trois-quarts en 2011, 2016 et 2017, et une génération entière en 2013 et à partir de 2018[13].
- Depuis 2018, outre les effets démographiques, le nombre de titulaires atteignant l'âge d'ouverture des droits reste faible en raison de la baisse progressive de la part de professeurs des écoles ayant fait 15 ans de services en tant qu'instituteurs et pouvant ainsi partir à 57 ans et non 62 ans (**Figure 10.2**)

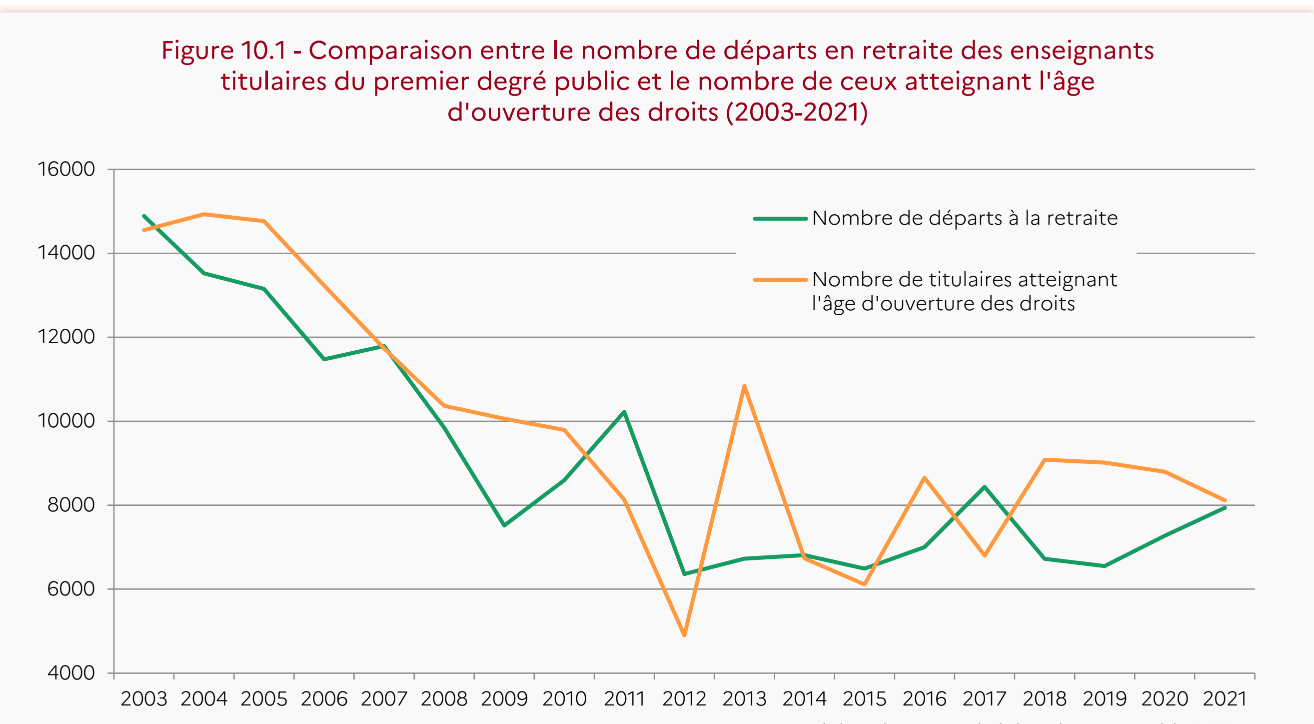
Néanmoins, le nombre de départs à la retraite évolue différemment du nombre d'agents qui atteignent l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite :

- L'augmentation du nombre de trimestres requis pour le départ au taux plein, ainsi que la hausse de l'âge de l'annulation de la décote, touchent plus particulièrement les catégories actives. Celles-ci, en effet, n'ont souvent pas la durée d'assurance requise pour partir au taux plein à l'âge d'ouverture des droits, ce qui entraîne une grande dispersion des âges de départ effectifs. Ainsi, pour les générations 1960 et 1961, dont l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans, seul un peu plus d'un enseignant sur 10 est parti à la retraite à cet âge.
- Le dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants ou plus et sa disparition progressive a aussi un effet sur l'évolution des âges de départs. En particulier, la forte augmentation du nombre de départs à la retraite des enseignants du premier degré en 2011 peut être attribuée au durcissement du dispositif ; la grande majorité des personnes souhaitant conserver le bénéfice de ce dispositif devait partir avant le 1er juillet 2011.
- Plus récemment, le dispositif PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunérations) a augmenté les taux de promotion à la hors classe et a créé la classe exceptionnelle (cf. chapitre 12, « Les promotions »). Des enseignants ont ainsi décalé leur départ, pour bénéficier de ces promotions, d'où des nombres de départs plus faibles ces trois dernières années.

Ces effets conjugués des réformes des retraites et de la baisse progressive de la part des bénéficiaires appartenant aux catégories actives augmentent les âges de départ à la retraite (**Figure 10.3**). La part de départs à la retraite après 55 ans passe ainsi de 36 % pour les générations non touchées par les réformes de 2003 et 2010 (celles nées avant 1949) à 97 % pour la génération 1964, âgée de 55 ans en 2019 ; cette dernière a atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite de 57 ans pour les actifs en 2021.

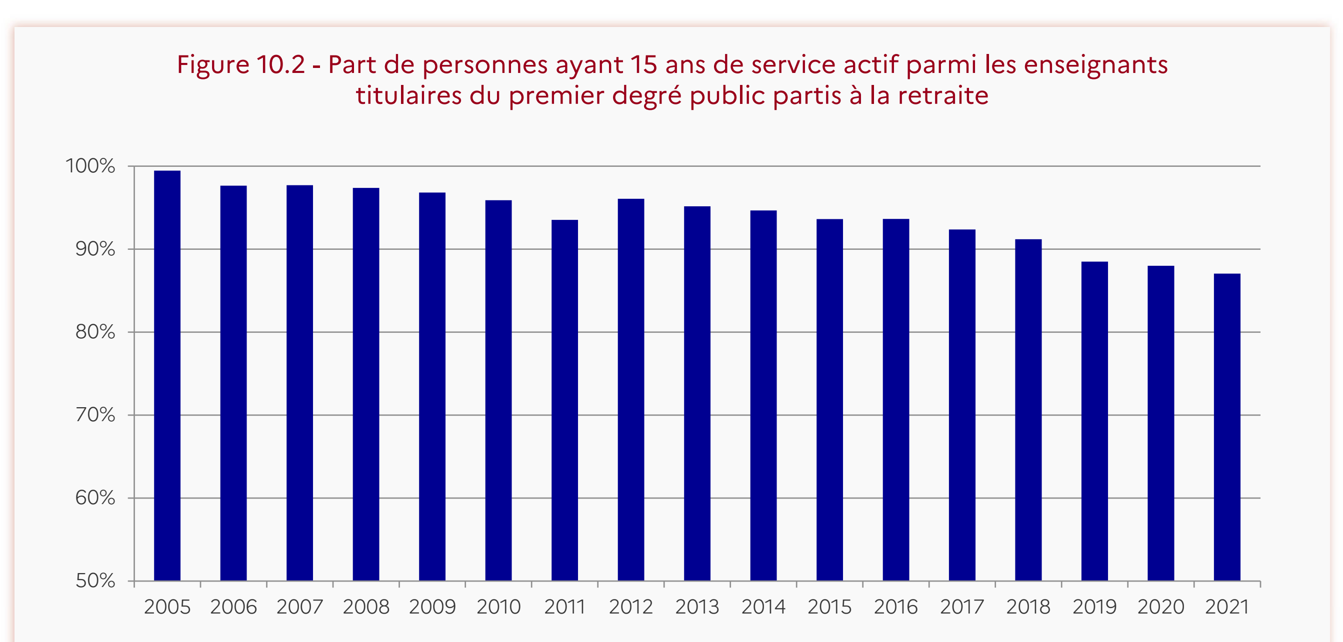
---

[13] En effet, pour les personnes ayant 15 ans de service actif :
- Entre le 1er octobre 2010 et le 30 septembre 2011, les personnes nées entre octobre 1955 et juin 1956 atteignent leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans. Cela correspond donc à 9/12e d'une génération.
- Entre le 1er octobre 2011 et le 30 septembre 2012, les personnes nées entre juillet et décembre 1956 atteignent leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans et 4 mois. Cela correspond donc à 6/12e d'une génération.
- Entre le 1er octobre 2012 et le 30 septembre 2013, les personnes nées en 1957 atteignent leur âge d'ouverture des droits, qui est de 55 ans et 9 mois. Cela correspond donc à toute une génération.



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

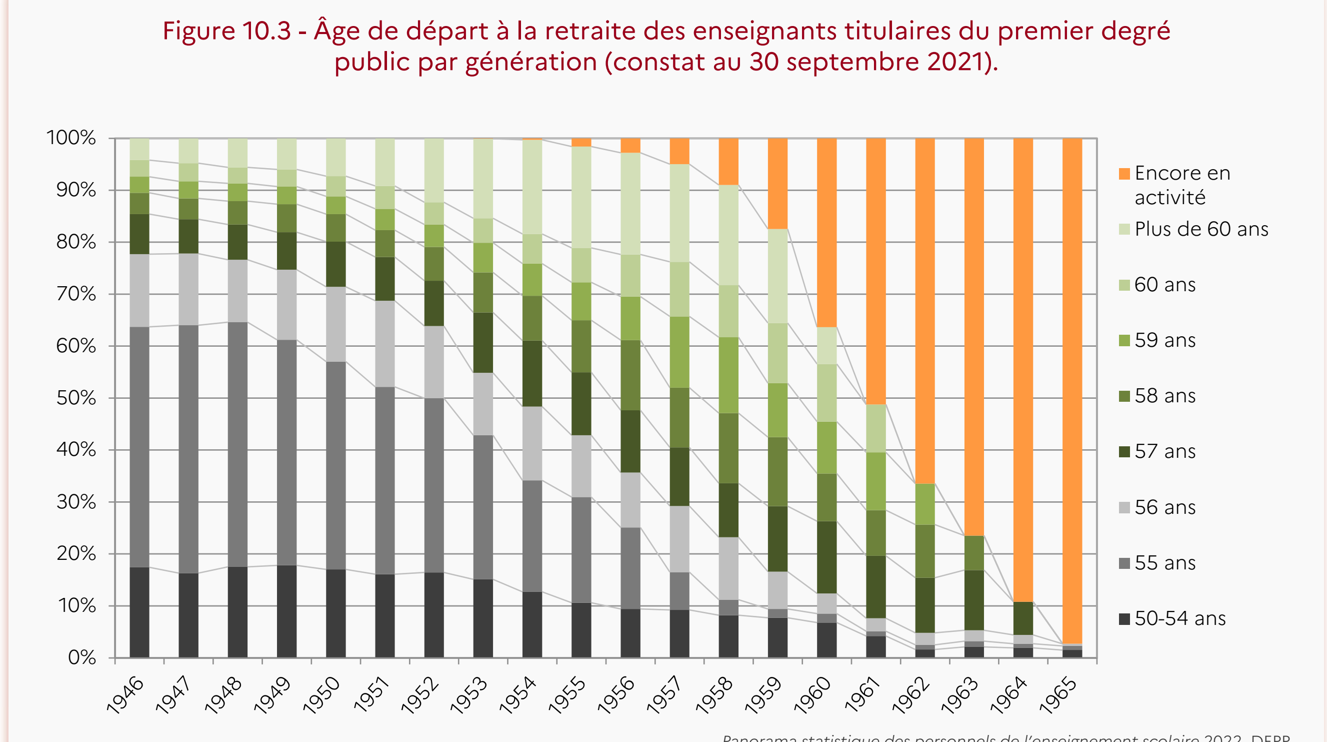
- Lecture : Entre le 1er octobre 2002 et le 30 septembre 2003, 14 900 enseignants titulaires du premier degré public sont partis à la retraite. 14 600 enseignants titulaires du premier degré public ont atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite au cours de cette année (55 ans pour les actifs et 60 ans pour les sédentaires).
- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- Sources : *DEPP*, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Entre le 1er octobre 2020 et le 30 septembre 2021, 87 % des enseignants titulaires du premier degré public partis à la retraite avaient 15 ans de service actif.
- Note : ce graphique est effectué en estimant les durées de services actifs effectuées à partir des bases de gestion. Il ne s'agit pas du constat réel qui ne serait possible qu'avec les données des retraites liquidées.
- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- Sources : *DEPP*, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.3 - Âge de départ à la retraite des enseignants titulaires du premier degré public par génération (constat au 30 septembre 2021).



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Plus de 17 % des enseignants du premier degré nés en 1946 sont partis à la retraite entre 50 et 54 ans. Plus de 63 % d'entre eux sont partis avant leur 56ème anniversaire.
- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire, encore en activité à 50 ans.
- Sources : *DEPP*, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

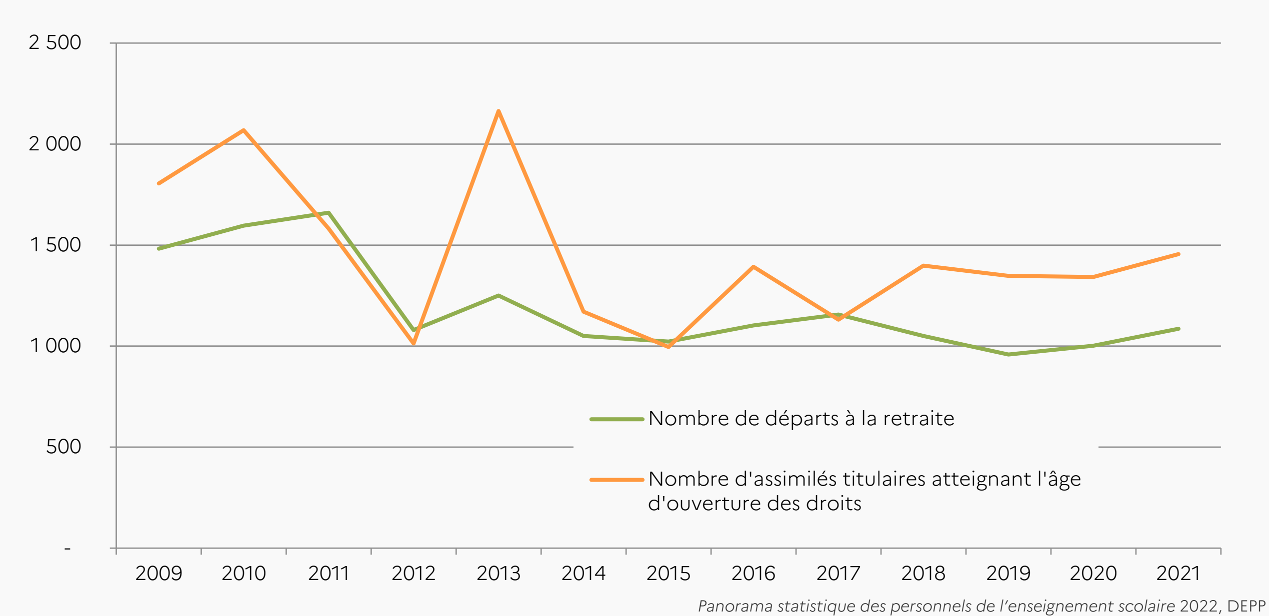
2. Départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat

Les enseignants assimilés titulaires des établissements du premier degré privé sous contrat sont, pour leur retraite, affiliés au régime général de la Sécurité sociale. Néanmoins, une allocation temporaire de retraite permet à ces enseignants de cesser leurs fonctions aux mêmes conditions d'âge que leurs homologues fonctionnaires du public (**Encadré 2**).

Entre le 1er octobre 2020 et le 30 septembre 2021, 1 100 maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat ont pris leur retraite. Du fait de l'augmentation progressive de la durée de cotisation nécessaire à l'obtention du taux plein introduite par la réforme de 2003, l'évolution du nombre de départs à la retraite est, de manière similaire aux enseignants du premier degré public, lissée dans le temps par rapport aux seuls effets démographiques et de décalage de l'âge d'ouverture des droits introduit par la réforme 2010 (**Figure 10.4**).

Pour les générations 1960 et 1961, l'âge d'ouverture des droits est de 57 ans. Seuls environ un quart des maîtres des écoles privées sous contrat sont partis à cet âge ou avant (**Figure 10.5**). En effet, comme dans le premier degré public, les maîtres n'ont souvent pas la durée d'assurance requise pour partir au taux plein à l'âge d'ouverture des droits.

Figure 10.4 – Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des enseignants du premier degré privé sous contrat et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2009-2021).



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : entre le 1er octobre 2020 et le 30 septembre 2021, 1086 enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat sont partis à la retraite. 1 455 enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat atteignent l'âge d'ouverture des droits à la retraite cette année-là.
- Champ : France métropolitaine + DROM, maîtres agrées ou contractuels du second degré privé sous contrat.
- Sources : *DEPP*, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.5 – Âge de départ à la retraite des enseignants du premier degré privé sous contrat par génération (constat au 30 septembre 2021).

100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
1952 1953 1954 1955 1956 1957 1958 1959 1960 1961 1962 1963 1964 1965
Encore en activité
Plus de 60 ans
60 ans
59 ans
58 ans
57 ans
56 ans
55 ans
50-54 ans

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : 96 % des enseignants assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat, nés en 1965, sont encore en activité au 30 septembre 2021.
- Champ : France métropolitaine + DROM, maîtres assimilés titulaires du premier degré privé sous contrat, encore en activité à l'âge de 50 ans.
- Sources : *DEPP*, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

3. Départs à la retraite des enseignants titulaires du second degré public

Près de 8 000 enseignants titulaires d'un corps du second degré public sont partis à la retraite entre le 1er octobre 2020 et le 30 septembre 2021, soit une augmentation de 4 % par rapport à l'année précédente. Comme dans le premier degré, ce nombre de départ a fortement diminué au cours des quinze dernières années.

L'effet démographique est prépondérant : les enseignants titulaires du second degré nés entre 1943 et 1945 appartiennent aux générations creuses de la Seconde Guerre mondiale et sont donc beaucoup moins nombreux que ceux nés immédiatement après la guerre (**Figure 10.6**). Environ 14 000 enseignants titulaires du second degré sont nés en 1944, près de 20 000 sont nés en 1947. Ce glissement vers des générations plus nombreuses explique en grande partie le pic du nombre de départs à la retraite observé entre 2006 et 2008. Moins d'enseignants du second degré public sont nés après 1948, ce qui explique en partie la diminution du nombre de départs observée à partir de 2008.

L'effet de la réforme de 2010 maintient, par la suite, un nombre de départs plutôt faible et heurté du fait de l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits : comme dans le premier degré, la taille de la génération pouvant partir en retraite est différente chaque année. Depuis 2018, l'intégralité d'une génération atteint l'âge d'ouverture des droits, c'est-à-dire 62 ans, au cours de l'année.

Enfin, toutes les personnes ne partent pas à la retraite à l'âge d'ouverture de leurs droits :

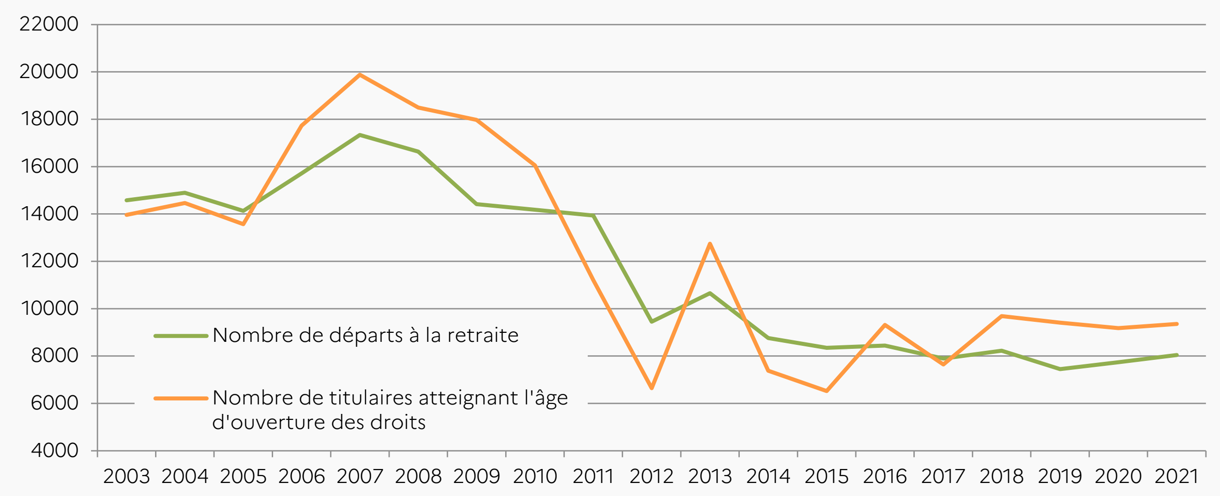
- La réforme de 2003, avec la mise en place à partir de 2004 de l'augmentation progressive de la durée d'assurance nécessaire à l'obtention d'une pension à taux plein et l'introduction d'une surcote, puis à partir de 2006 d'une décote, incite de plus en plus d'enseignants à partir après l'âge d'ouverture de leurs droits, et lisse dans le temps les effets de la baisse démographique et du décalage de l'âge d'ouverture des droits.
- L'extinction du dispositif de départ anticipé pour parent de trois enfants ou plus entraine davantage de départ en 2011.
- Le dispositif PPCR (parcours professionnel, carrière et rémunérations) baisse légèrement le nombre de départs en 2018 et 2019 : en effet, des enseignants ont décalé leur départ, pour bénéficier de la création de la classe exceptionnelle créée à compter de 2017 dans le cadre de la mise en œuvre du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels, des carrières et rémunérations (PPCR).

La structure des départs à la retraite des enseignants du second degré public (**Figure 10.7**) est plus concentrée sur l'année où l'agent atteint l'âge d'ouverture de ses droits que dans le premier degré. En effet les enseignants du second degré ont plus fréquemment la durée d'assurance requise à leur âge d'ouverture des droits. Ainsi, pour les générations 1940 à 1943, non concernées par les réformes de 2003 et 2010, environ trois quarts des agents partent à 60 ans, et un peu plus de 15 % partent après 60 ans.

Néanmoins, les âges de départ sont plus variés que précédemment : pour les générations 1955 et 1956, dont l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans, environ 1 personne sur 5 est partie à la retraite avant cet âge, 2 personnes sur 5 partent à 62 ans, et 2 personnes sur 5 sont parties ou partiront après. Cette proportion de départ à 62 ans ou avant diminue néanmoins à chaque génération. Pour la génération 1958 cette part est de 55 %, contre 59 % pour la génération 1956 et 64,2 % pour la génération 1955 malgré un âge d'ouverture des droits identique.



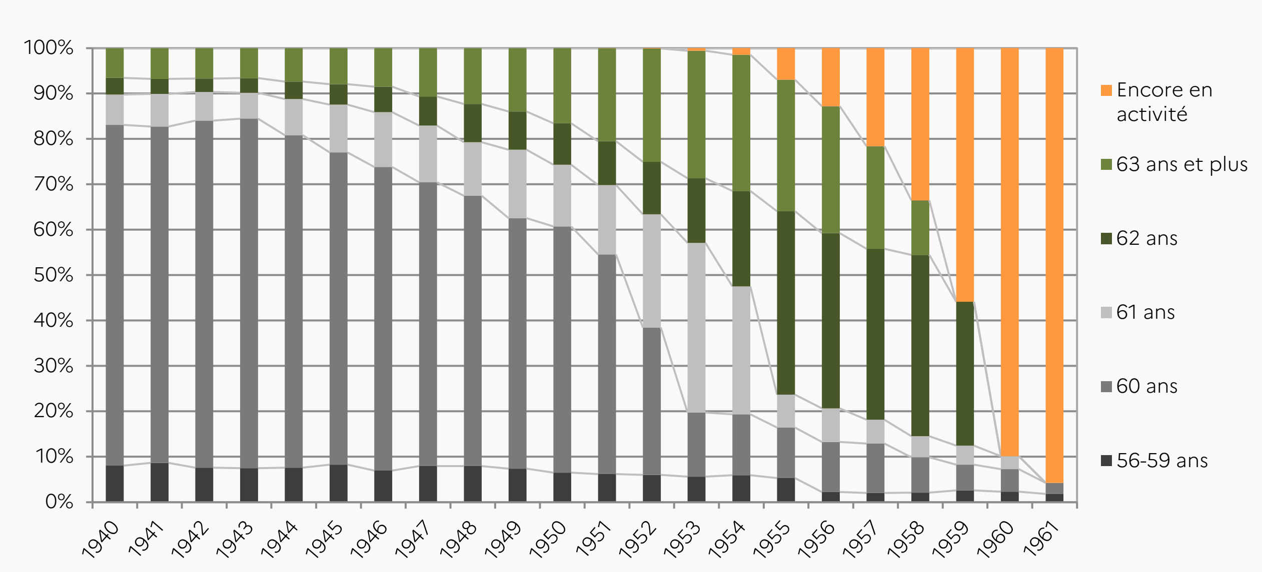
Figure 10.6 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite pour les enseignants titulaires du second degré public et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2021)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Entre le 1er octobre 2002 et le 30 septembre 2003, 14 600 enseignants titulaires du second degré public sont partis à la retraite. 14 000 enseignants titulaires du second degré public ont atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite au cours de cette année.
- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- Sources : *DEPP*, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.7 - Âge de départ à la retraite des enseignants titulaires du second degré public par génération (constat au 30 septembre 2021)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

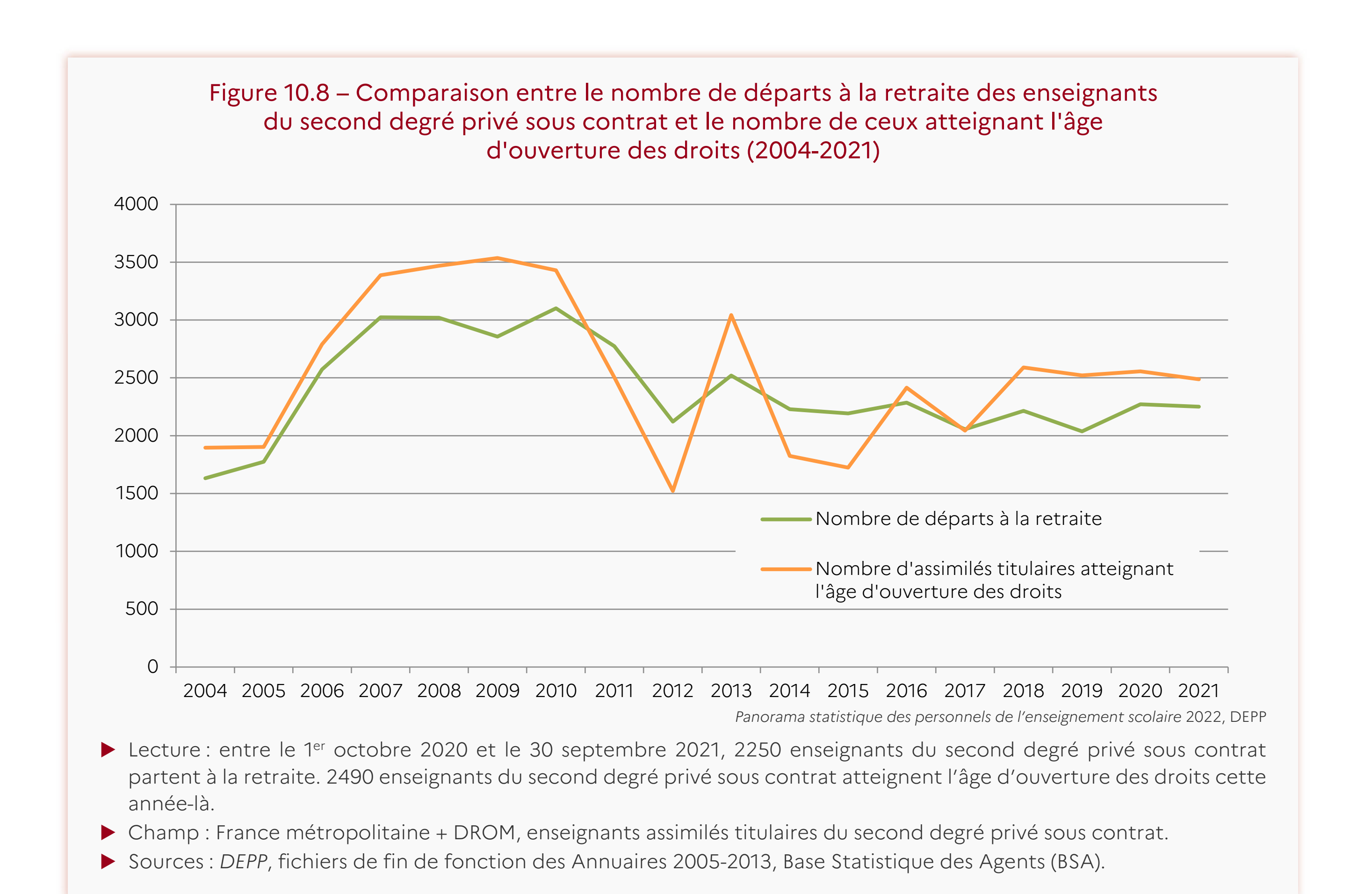
- Lecture : 8 % des enseignants titulaires du second degré nés en 1940, sont partis à la retraite entre 56 et 59 ans. En tout, 83 % d'entre eux sont partis avant leur 61ème anniversaire.
- Note : ce constat est effectué au 30 septembre 2021. À cette date, une partie des enseignants nés en 1958 n'ont pas atteint 63 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 62 ans.
- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire, encore en activité à 56 ans.
- Sources : *DEPP*, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

4. Départs à la retraite des enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat

Entre le 1er octobre 2020 et le 30 septembre 2021, environ 2 300 enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat ont pris leur retraite. De façon similaire aux enseignants titulaires du second degré public, du fait des effets de la réforme 2003, l'évolution du nombre de départs à la retraite est lissée dans le temps par rapport aux seuls effets démographiques et de décalage de l'âge d'ouverture des droits introduit par la réforme 2010 (**Figure 10.8**).

Pour les générations 1955 et 1956, dont l'âge d'ouverture des droits est de 62 ans, les comportements de départs des enseignants du second degré privé sous contrat sont proches de ceux des enseignants du second degré public : environ 2 enseignants sur 5 sont partis à la retraite à 62 ans. Néanmoins, cette part est en déclin. Seul un enseignant sur trois né en 1957 est parti à 62 ans, et la part des enseignants partis avant 62 ans passe de 19 % pour la génération 1955 à 12 % pour la génération 1958 (**Figure 10.9**). La génération 1957 est la première pour laquelle plus de la moitié des enseignants est partie ou partira à 63 ans ou plus.

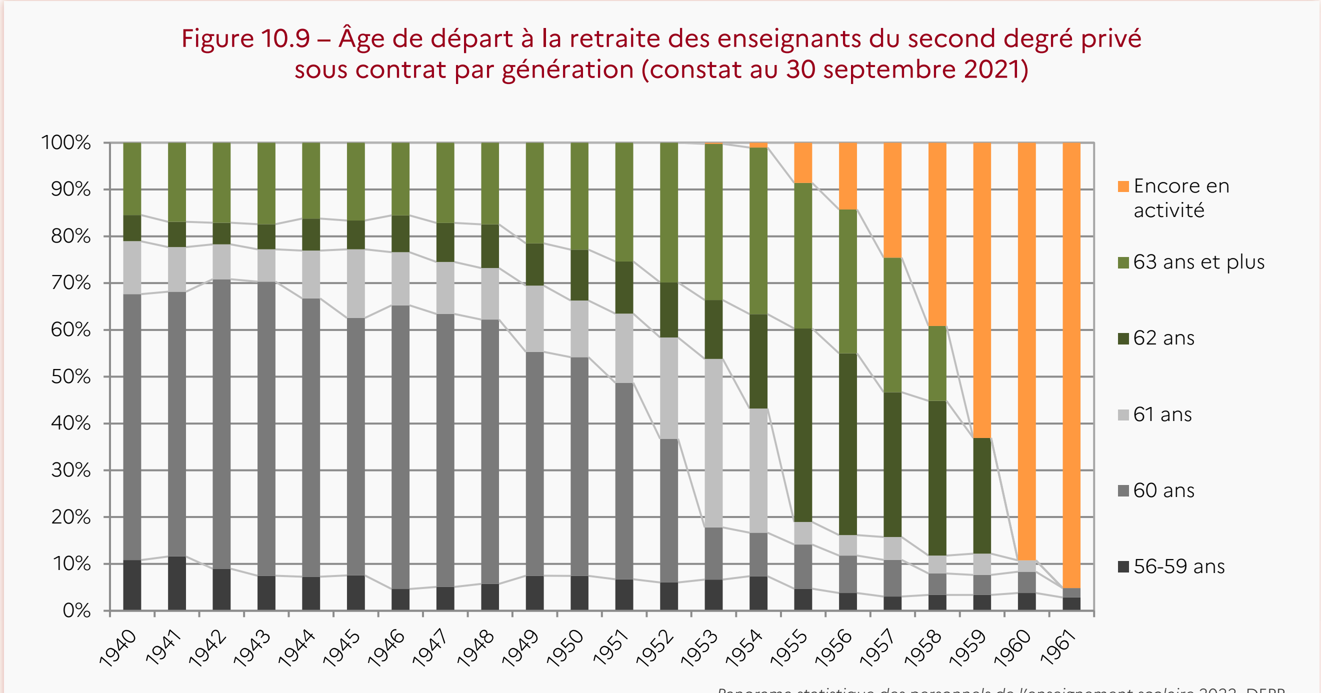
Figure 10.8 – Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des enseignants du second degré privé sous contrat et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2004-2021)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : entre le 1er octobre 2020 et le 30 septembre 2021, 2250 enseignants du second degré privé sous contrat partent à la retraite. 2490 enseignants du second degré privé sous contrat atteignent l'âge d'ouverture des droits cette année-là.
- Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat.
- Sources : *DEPP*, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.9 – Âge de départ à la retraite des enseignants du second degré privé sous contrat par génération (constat au 30 septembre 2021)



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : 63 % des enseignants du second degré privé sous contrat, nés en 1959, sont encore en activité au 30 septembre 2021.
- Note : ce constat est effectué au 30 septembre 2021. À cette date, une partie des enseignants nés en 1958 n'ont pas atteint 63 ans et sont donc encore susceptibles de partir à l'âge de 62 ans.
- Champ : France métropolitaine + DROM, enseignants assimilés titulaires du second degré privé sous contrat.
- Sources : *DEPP*, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

5. Départs à la retraite des personnels titulaires non enseignants du public

Les personnels titulaires d'encadrement et de vie scolaire (**Figure 10.10**) connaissent des effets démographiques similaires à ceux des enseignants titulaires du second degré. De même, le nombre de personnes qui atteignent l'âge d'ouverture des droits sur la période 2011 à 2016 est faible et heurté, du fait de l'augmentation progressive de cet âge avec la réforme de 2010. Toujours comme les enseignants du second degré, suite à l'augmentation de la durée de cotisation et à l'introduction d'une surcote et d'une décote, ils reculent leur date de départ à la retraite. En revanche, ils sont moins touchés par l'extinction du dispositif de départ anticipé pour parent de trois enfants ou plus, car ces catégories sont plus masculines et partent plus tardivement. Le nombre de départs a cependant augmenté ces deux dernières années pour revenir au niveau d'avant la réforme de 2010. Le nombre de départs reste pour l'instant inférieur au nombre de personnel titulaires atteignant l'âge d'ouverture des droits chaque année.

La baisse du nombre de départs des personnels titulaires administratifs, sociaux et de santé (ASS) et des ingénieurs et personnels titulaires techniques de recherche et de formation (ITRF) est liée à leur baisse d'effectifs au sein de l'Éducation nationale (**Figure 10.11**), en lien avec le transfert de la gestion des personnels techniciens, ouvriers et de services (TOS) vers les collectivités territoriales entre 2006 et 2008. Les réformes de 2003 et 2010 impactent aussi les personnels ASS et ITRF : la baisse du nombre de retraités depuis 2006 peut ainsi être attribuée au décalage de l'âge d'ouverture des droits, et à l'introduction d'une décote puis d'une surcote. La stabilité du nombre de départs à la retraite en 2010 et 2011, s'explique en partie par la mise en extinction du dispositif de départ anticipé pour parent de trois enfants ou plus.

Figure 10.10 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des personnels titulaires d'encadrement et de vie scolaire et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2021)

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- Sources : *DEPP*, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

Figure 10.11 - Comparaison entre le nombre de départs à la retraite des personnels ASS et ITRF et le nombre de ceux atteignant l'âge d'ouverture des droits (2003-2021)

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : France métropolitaine + DROM, personnels titulaires relevant de l'enseignement scolaire.
- Sources : *DEPP*, fichiers de fin de fonction des Annuaires 2005-2013, Base Statistique des Agents (BSA).

B. LES RETRAITES DES PERSONNELS TITULAIRES DE L'ÉDUCATION NATIONALE

1. Part des retraités dépendant uniquement du système de retraite de l'État

Les personnels titulaires de la fonction publique de l'État, s'ils ont eu une période d'emploi dans le secteur privé, dans la fonction publique hospitalière ou territoriale ou en tant que contractuel, perçoivent en plus de leur pension au système de retraite de l'État, des pensions dans d'autres régimes de retraite. L'interruption temporaire de carrière pour l'éducation d'enfant peut, de plus, donner lieu à la cotisation de trimestres d'assurance au Régime général (allocation vieillesse des parents au foyer AVPF).

Monopensionnés : personnels de la fonction publique d'État ne percevant pas de pensions d'un autre régime que le régime de la fonction publique d'État. Dans les statistiques présentées sont assimilées aux monopensionnés les personnes percevant une partie de leurs pensions dans une autre caisse d'assurance dans la limite de trois ans de cotisation.

Polypensionnés : personnels de la fonction publique d'État percevant une partie de leurs pensions dans un autre régime que le régime de la fonction publique d'État. Sont ici, exclus les retraités ayant moins de trois ans dans un autre régime.

Parmi les retraités de l'Éducation nationale anciennement titulaires partis à la retraite au cours de l'année civile 2020, les enseignants titulaires du premier degré sont le plus souvent monopensionnés : ils sont ainsi 74 % à avoir moins de trois ans validés dans un autre régime (autant qu'en 2019, **Figure 10.12**, **Figure 10.12bis**). Parmi ceux-ci, ce sont les hommes qui sont le plus souvent monopensionnés (78 % contre 72 %) du fait que les femmes bénéficient plus fréquemment de trimestres au régime général au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

Pour le second degré, la situation est inverse, les femmes sont plus souvent monopensionnées (57 % contre 56 %) du fait de la plus grande fréquence des hommes parmi les professeurs titulaires de lycée professionnel, pour lesquels enseigner est, plus fréquemment que dans les autres corps, un choix de seconde carrière. Pour les non-enseignants titulaires, ce sont les personnels de direction et d'inspection qui sont le plus souvent monopensionnés (67 %), car ces corps ne sont accessibles que par concours interne. Au global, environ un quart des nouveaux retraités anciennement titulaires de l'Éducation nationale ont connu une carrière complète dans la fonction publique d'État, les trois quarts restants ayant, soit été non-titulaire de la fonction publique d'État de manière prolongée, soit eu une autre carrière avant ou après la fonction publique d'État, soit connu une longue interruption de carrière pour élever un enfant.

Figure 10.12 - Durée de cotisation au régime de retraite de l'État et pensions moyennes brutes pour les retraités anciennement titulaires du public partis en 2020

	Pension moyenne, ensemble des monopensionnés et polypensionnés	Pension moyenne mono-pensionnés	Répartition des durées validées dans un autre régime de retraite (en %) : Aucun trimestre	de 1 à 11 trimestres	De 12 à 39 trimestres	40 trimestres ou plus
Enseignants du premier degré public						
ensemble	***2488***	***2628***	37	36	17	10
femmes	2445	2594	37	35	17	11
hommes	2612	2718	37	41	16	5
Enseignants du second degré public						
ensemble	***2683***	***2944***	23	33	28	15
femmes	2619	2871	25	32	28	15
hommes	2759	3032	21	35	29	15
Direction et inspection						
ensemble	***3659***	***3835***	29	38	24	9
femmes	3554	3762	29	35	24	12
hommes	3759	3897	29	42	23	7
Education et orientation						
ensemble	***2573***	***2821***	17	32	34	17
femmes	2543	2781	17	33	33	18
hommes	2663	2946	16	32	37	15
ASS et ITRF de catégorie A						
ensemble	***2190***	***2610***	16	30	25	28
femmes	2111	2535	16	29	26	29
hommes	2520	2888	15	37	24	25
ASS et ITRF de catégorie B						
ensemble	***1592***	***1885***	17	30	22	30
femmes	1603	1887	18	31	23	28
hommes	1507	1854	10	22	17	51
ASS et ITRF de catégorie C						
ensemble	***1177***	***1519***	14	19	22	46
femmes	1175	1532	14	20	21	45
hommes	1187	1444	13	15	24	49
Ensemble	***2454***	***2730***	27	33	23	17
femmes	**2340**	**2626**	28	32	22	18
hommes	**2678**	**2932**	25	36	25	14

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Parmi les enseignants du second degré partis à la retraite en 2020, 23 % n'avaient validé aucun trimestre dans un autre régime de retraite que le Régime de retraite de l'État. 15 % avaient validé 10 ans ou plus dans un autre régime.
- Champ : Ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2020, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation Nationale.
- Sources : *DGFiP*, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2020, calculs *DEPP*

Figure 10.12bis - Durée de cotisation au régime de retraite de l'État et pensions moyennes brutes pour les retraités anciennement titulaires du public partis en 2019

	Pension moyenne, ensemble des monopensionnés et polypensionnés	Pension moyenne mono-pensionnés	Répartition des durées validées dans un autre régime de retraite (en %) : Aucun trimestre	de 1 à 11 trimestres	De 12 à 39 trimestres	40 trimestres ou plus
Enseignants du premier degré public						
ensemble	***2427***	***2582***	40	34	16	10
femmes	2383	2550	39	33	17	12
hommes	2542	2658	42	38	14	6
Enseignants du second degré public						
ensemble	***2668***	***2929***	24	34	28	15
femmes	2587	2838	26	32	27	15
hommes	2765	3040	21	36	29	14
Direction et inspection						
ensemble	***3718***	***3907***	29	38	25	8
femmes	3604	3784	30	32	26	12
hommes	3817	4000	28	43	23	5
Education et orientation						
ensemble	***2577***	***2785***	18	34	35	13
femmes	2523	2750	19	32	36	14
hommes	2698	2855	18	38	34	11
ASS et ITRF de catégorie A						
ensemble	***2226***	***2647***	15	37	22	26
femmes	2127	2571	13	35	24	29
hommes	2631	2868	24	45	16	16
ASS et ITRF de catégorie B						
ensemble	***1618***	***1900***	18	35	20	27
femmes	1621	1885	19	35	21	24
hommes	1599	2024	10	31	13	45
ASS et ITRF de catégorie C						
ensemble	***1180***	***1535***	13	21	22	45
femmes	1176	1541	13	22	21	44
hommes	1195	1501	13	16	25	47
Ensemble	***2421***	***2706***	28	33	23	17
femmes	**2295**	**2588**	28	31	22	18
hommes	**2659**	**2919**	27	36	24	14

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Parmi les enseignants du second degré partis à la retraite en 2019, 24 % n'avaient validé aucun trimestre dans un autre régime de retraite que le Régime de retraite de l'État. 15 % avaient validé 10 ans ou plus dans un autre régime.
- Champ : Ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2019, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation Nationale.
- Sources : *DGFiP*, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2019, calculs *DEPP*

2. Les montants de pension des fonctionnaires retraités de l'Éducation nationale partis en 2020

Le calcul de la pension et l'impact de la décote

La pension brute versée par le service des retraites de l'État au moment de la liquidation est le produit de trois termes : le traitement indiciaire brut détenu pendant les six derniers mois, multiplié par un taux de liquidation et par un coefficient de proratisation. Le traitement perçu des six derniers mois est le dernier traitement indiciaire détenu depuis au moins six mois au moment du départ à la retraite. Le taux de liquidation est de 75 %, éventuellement majoré par une surcote ou minoré par une décote en fonction de la durée d'assurance tous régimes et de la durée d'assurance requise. Lorsqu'il n'y a ni décote ni surcote, on parle de liquidation au taux plein. Le coefficient de proratisation est égal à la durée de service dans la fonction publique d'État rapportée à la durée d'assurance requise pour le taux plein.

Pour les agents qui ont des périodes d'affiliation à d'autres régimes que celui de la fonction publique d'État, leur pension brute au régime de la fonction publique d'État (SRE) ne représente qu'une partie de l'ensemble des pensions qu'ils perçoivent. Ainsi, les nouveaux retraités perçoivent en moyenne 2 450 euros par mois (respectivement 2 420 pour les nouveaux retraités partis en 2019) de pensions du Système de retraite de l'État (**Figure 10.12 et 10.12bis**). Néanmoins, pour les retraités monopensionnés ou ayant moins de trois ans de cotisations dans un autre régime que celui de la fonction publique d'État, la pension moyenne perçue au SRE est plus importante avec 2 730 euros par mois (respectivement 2710 euros pour les nouveaux retraités monopensionnés partis en 2019).

Parmi l'ensemble des nouveaux retraités, la très grande majorité part à taux plein ou en surcote (**Figure 10.13**). Mais 26 % des enseignants du second degré, et 34 % de ceux du premier degré partent avec une décote. Cette décote est supérieure à 5 % pour respectivement 17 % et 22 % d'entre eux. Ce taux plus important de départ avec décote dans le premier degré s'explique principalement par la possibilité pour les anciens instituteurs de partir plus tôt (57 ans), âge auquel ils n'ont pas pu cotiser les 168 trimestres nécessaires pour partir au taux plein.

La pension des monopensionnés

Les monopensionnés ne bénéficient de pensions directes qu'au régime de la fonction publique d'État. Pour ces nouveaux retraités au cours de l'année civile 2020 (**Figure 10.14 et 10.14bis**), la pension moyenne des enseignants du 1er degré s'élève à 2 630 euros par mois (respectivement 2 580 euros une année plus tôt pour les nouveaux retraités partis en 2019), celle des enseignants du second degré à 2 940 euros (respectivement 2 930 pour ceux partis en 2019). L'écart entre ces niveaux de pension provient notamment d'un effet de structure (d'une part, les anciens instituteurs partent avec un indice moins élevé que les certifiés, d'autre part le second degré comprend les corps d'agrégés et de chaire supérieure, ayant une grille indiciaire plus favorable). En outre, il y a davantage de départs avec décote dans le premier degré.

Les personnels titulaires des corps de vie scolaire (éducation et orientation) ont une pension intermédiaire, en moyenne de 2 820 euros par mois. Les personnels d'encadrement perçoivent 3 840 euros par mois en moyenne. Enfin, au sein des personnels ASS et ITRF, la pension moyenne des personnels de catégorie A s'élève à 2 610 euros contre 1 880 pour les personnels de catégorie B et 1 520 pour ceux de catégorie C.

Pour les corps non enseignants, à l'exception des personnels d'éducation et d'orientation, la pension moyenne en fin d'année 2020 des retraités partis en 2020 est un peu plus faible que la pension moyenne en fin d'année 2019 des retraités partis en 2019. En revanche, les pensions des nouveaux retraités partis en 2020 étaient plus fortes que celles des nouveaux retraités partis en 2019 pour les enseignants des premiers et seconds degrés ainsi que pour les personnels d'éducation et orientation monopensionnés. Un plus grand nombre d'entre eux a pu profiter de la mise en place de PPCR qui a conduit notamment à la création de grades de classe exceptionnelle pour les corps enseignants et de vie scolaire.

L'écart entre la pension moyenne des hommes et celle des femmes est de 300 euros mensuels pour l'ensemble des personnels titulaires de l'Éducation nationale ayant pris leur retraite en 2020 et monopensionnés. Une grande partie de cet écart s'explique par une répartition entre les familles de professions différente entre les hommes et les femmes. Au sein de chaque regroupement de corps, l'écart entre la pension moyenne des monopensionnés est plus faible : parmi les enseignants du premier degré l'écart est 120 euros, pour les enseignants du second degré l'écart est de 160 euros. Les écarts sont un peu plus faibles dans les autres regroupements à l'exception des personnels de direction où l'écart est de 165 euros. L'écart le plus important concerne les personnels ASS et ITRF

de catégorie A, où la pension moyenne des hommes excède celle des femmes de 350 euros. En 2020, les écarts sont à l'avantage des femmes pour les personnels ASS et ITRF de catégorie B, et pour ceux de catégorie C.

Figure 10.13 - Décotes et surcotes pour les retraités anciennement titulaires du public partis en 2020

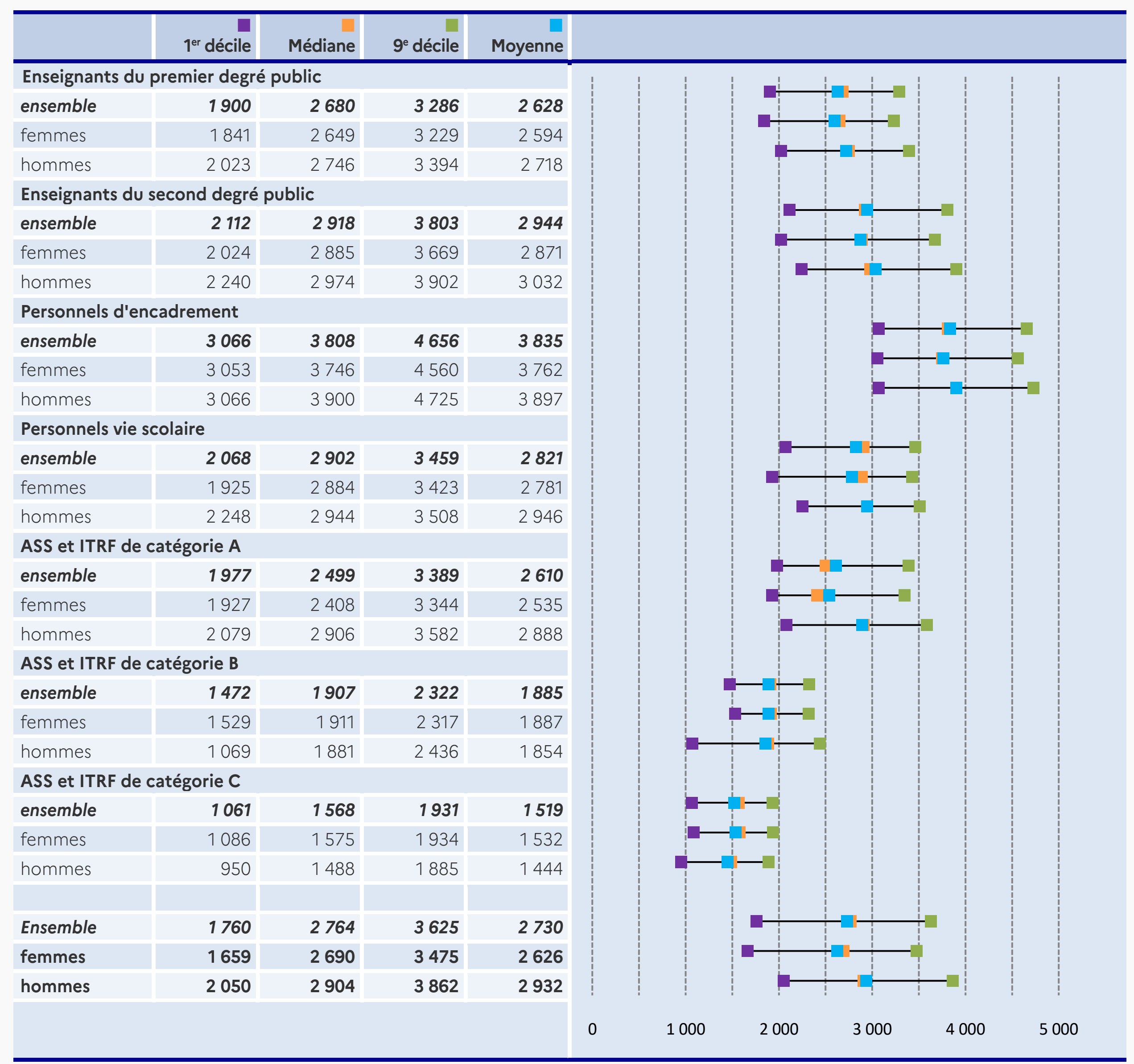
Répartition par taux de décote ou surcote (en %)

	decote > 15 %	decote entre 10 % et 15 %	decote entre 5 % et 10 %	decote entre 0 % et 5 %			
Enseignants du premier degré public							
ensemble	7	6	9	12	48	16	1
femmes	7	5	9	13	49	16	1
hommes	7	8	10	10	45	17	2
Enseignants du second degré public							
ensemble	7	4	7	9	35	37	2
femmes	8	4	6	8	35	38	2
hommes	5	4	7	9	36	36	2
Direction et inspection							
ensemble	1	2	4	6	35	46	5
femmes	2	2	2	4	38	46	5
hommes	1	2	6	8	32	47	5
Education et orientation							
ensemble	5	3	7	6	31	44	4
femmes	6	3	6	7	30	45	4
hommes	3	4	8	5	34	42	5
ASS et ITRF de catégorie A							
ensemble	4	3	4	6	36	41	4
femmes	6	3	4	6	36	41	4
hommes	0	3	7	4	39	42	6
ASS et ITRF de catégorie B							
ensemble	3	1	2	3	40	45	5
femmes	3	1	2	3	40	45	5
hommes	3	0		6	41	43	7
ASS et ITRF de catégorie C							
ensemble	4	1	2	2	50	35	5
femmes	5	2	2	2	47	37	6
hommes	2	1	1	1	64	26	4
Ensemble	6	4	7	9	42	30	2
femmes	7	4	6	9	42	29	2
hommes	5	5	8	9	40	31	2

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Parmi les enseignants du second degré partis à la retraite en 2020, 35 % ont liquidé leur retraite au Régime de retraite de l'État sans décote, ni surcote (taux plein). 17 % ont liquidé leur retraite avec une décote inférieure ou égale à 5 %.
- Champ : Ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2020, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation Nationale.
- Sources : *DGFiP*, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2020, calculs *DEPP*

Figure 10.14 - Distribution du montant de pensions mensuelles brutes (en euros) pour les retraités anciennement titulaires monopensionnés du public partis en 2020

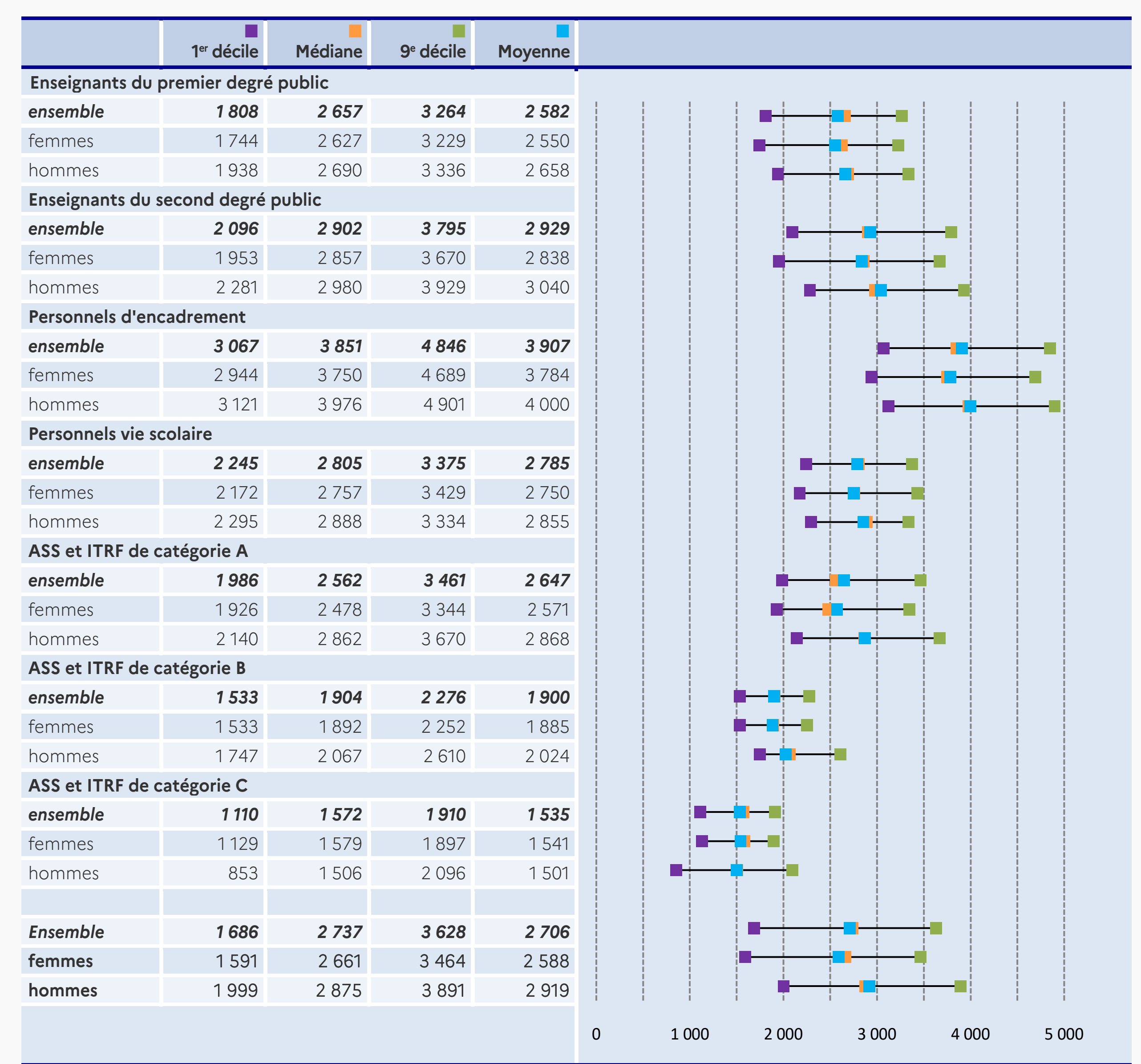


	1er décile	Médiane	9e décile	Moyenne
Enseignants du premier degré public				
ensemble	***1 900***	***2 680***	***3 286***	***2 628***
femmes	1 841	2 649	3 229	2 594
hommes	2 023	2 746	3 394	2 718
Enseignants du second degré public				
ensemble	***2 112***	***2 918***	***3 803***	***2 944***
femmes	2 024	2 885	3 669	2 871
hommes	2 240	2 974	3 902	3 032
Personnels d'encadrement				
ensemble	***3 066***	***3 808***	***4 656***	***3 835***
femmes	3 053	3 746	4 560	3 762
hommes	3 066	3 900	4 725	3 897
Personnels vie scolaire				
ensemble	***2 068***	***2 902***	***3 459***	***2 821***
femmes	1 925	2 884	3 423	2 781
hommes	2 248	2 944	3 508	2 946
ASS et ITRF de catégorie A				
ensemble	***1 977***	***2 499***	***3 389***	***2 610***
femmes	1 927	2 408	3 344	2 535
hommes	2 079	2 906	3 582	2 888
ASS et ITRF de catégorie B				
ensemble	***1 472***	***1 907***	***2 322***	***1 885***
femmes	1 529	1 911	2 317	1 887
hommes	1 069	1 881	2 436	1 854
ASS et ITRF de catégorie C				
ensemble	***1 061***	***1 568***	***1 931***	***1 519***
femmes	1 086	1 575	1 934	1 532
hommes	950	1 488	1 885	1 444
Ensemble	***1 760***	***2 764***	***3 625***	***2 730***
femmes	**1 659**	**2 690**	**3 475**	**2 626**
hommes	**2 050**	**2 904**	**3 862**	**2 932**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Parmi les enseignants du second degré monopensionnés, partis à la retraite en 2020, 10 % perçoivent moins de 2 112 euros par mois ; 10 % perçoivent plus de 3 803 euros. Les pensions reportées ici ne concernent que les pensions versées par le régime de retraite de l'État, pour les retraités ayant moins de trois ans de durée validée dans un autre régime que celui de la Fonction publique d'État.
- Champ : Ensemble des monopensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2020, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation Nationale.
- Sources : *DGFiP*, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2020, calculs *DEPP*.

Figure 10.14bis - Distribution du montant de pensions mensuelles brutes (en euros) pour les retraités anciennement titulaires monopensionnés du public partis en 2019



	1er décile	Médiane	9e décile	Moyenne
Enseignants du premier degré public				
ensemble	***1 808***	***2 657***	***3 264***	***2 582***
femmes	1 744	2 627	3 229	2 550
hommes	1 938	2 690	3 336	2 658
Enseignants du second degré public				
ensemble	***2 096***	***2 902***	***3 795***	***2 929***
femmes	1 953	2 857	3 670	2 838
hommes	2 281	2 980	3 929	3 040
Personnels d'encadrement				
ensemble	***3 067***	***3 851***	***4 846***	***3 907***
femmes	2 944	3 750	4 689	3 784
hommes	3 121	3 976	4 901	4 000
Personnels vie scolaire				
ensemble	***2 245***	***2 805***	***3 375***	***2 785***
femmes	2 172	2 757	3 429	2 750
hommes	2 295	2 888	3 334	2 855
ASS et ITRF de catégorie A				
ensemble	***1 986***	***2 562***	***3 461***	***2 647***
femmes	1 926	2 478	3 344	2 571
hommes	2 140	2 862	3 670	2 868
ASS et ITRF de catégorie B				
ensemble	***1 533***	***1 904***	***2 276***	***1 900***
femmes	1 533	1 892	2 252	1 885
hommes	1 747	2 067	2 610	2 024
ASS et ITRF de catégorie C				
ensemble	***1 110***	***1 572***	***1 910***	***1 535***
femmes	1 129	1 579	1 897	1 541
hommes	853	1 506	2 096	1 501
Ensemble	***1 686***	***2 737***	***3 628***	***2 706***
femmes	1 591	2 661	3 464	2 588
hommes	1 999	2 875	3 891	2 919

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Parmi les enseignants du second degré monopensionnés, partis à la retraite en 2019, 10 % perçoivent moins de 2 096 euros par mois ; 10 % perçoivent plus de 3 795 euros. Les pensions reportées ici ne concernent que les pensions versées par le régime de retraite de l'État, pour les retraités ayant moins de trois ans de durée validée dans un autre régime que celui de la Fonction publique d'État.
- Champ : Ensemble des monopensionnés au Régime de retraite de l'État partis à la retraite en 2019, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation Nationale.
- Sources : *DGFiP*, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2019, calculs *DEPP*.

3. Les effectifs et montants de pension de l'ensemble des fonctionnaires retraités de l'Éducation nationale

Les effectifs de retraités

Le flux des départs à la retraite alimente le stock du nombre de retraités. Celui-ci est de l'ordre de 710 000 au 31 décembre 2020 pour les agents des corps répertoriés dans les nomenclatures de l'Éducation nationale (**Tableau 10.3**). Les ayants droit les plus nombreux sont ceux des corps d'enseignants du premier degré (environ 289 000) et du second degré (environ 300 000). 69 % de l'ensemble des retraités sont des femmes.

La pension brute moyenne

En 2020, la pension brute moyenne des retraités de l'Éducation nationale (poly et monopensionnés) s'élève à un peu plus de 2 450 euros par mois. Les enseignants touchent en moyenne 2 600 euros, soit 150 euros de plus que la moyenne.

L'espérance de vie à la retraite

L'espérance de vie en retraite représente la durée de vie à la retraite moyenne d'une génération fictive soumise aux âges de départ à la retraite observés pour les partants de l'année et aux taux de mortalité observés pour les retraités du même sexe et de la même catégorie professionnelle au cours de l'année. Elle ne tient pas compte de l'augmentation de l'espérance de vie anticipée.

L'espérance de vie en retraite est de 25 ans pour les femmes, et de 22 ans pour les hommes (**Figure 10.15**) : les femmes de l'Éducation nationale passeront donc 3 années à la retraite de plus que les hommes. Cet écart ne s'explique que pour une faible partie par un âge de départ en moyenne moins élevé de quatre mois. L'explication tient principalement à la longévité plus élevée des femmes.

Pour les enseignants des deux sexes, la durée passée à la retraite est plus importante d'environ deux ans et demi pour ceux du premier degré public que pour ceux du second degré. Cet écart est très proche du décalage d'âge d'entrée en retraite, à un ou deux mois près selon le sexe. Pour les personnels ASS et ITRF, les agents de catégorie A ont une plus grande espérance de vie à la retraite que ceux de catégorie B, lesquels ont une plus grande espérance de vie que ceux de catégorie C. Les personnels ASS et ITRF de catégorie C ont l'espérance de vie en retraite la plus faible de toutes les catégories, avec 22 ans ils sont deux années en dessous de la moyenne pour l'ensemble des pensionnés au régime de retraite de l'État.

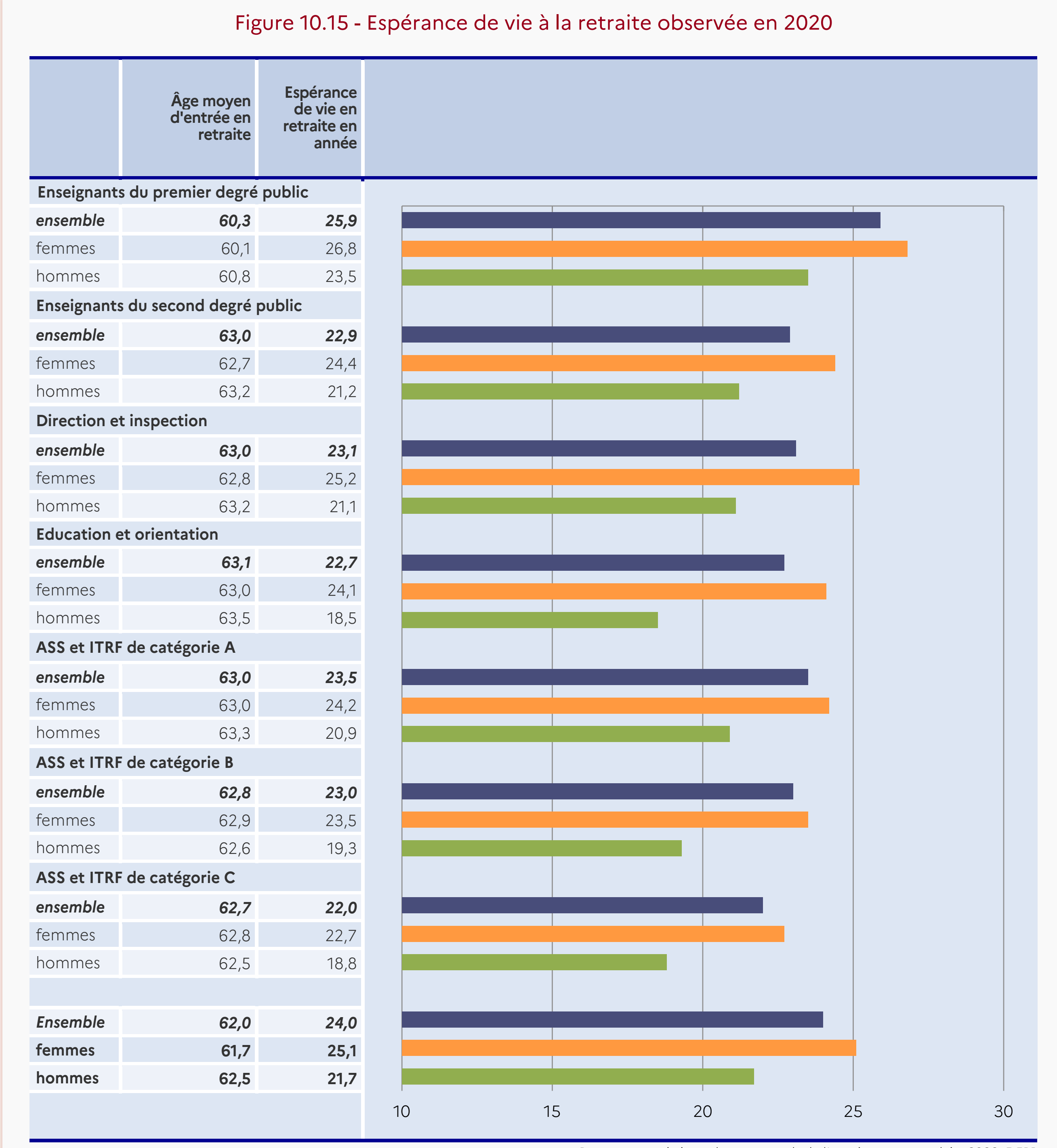
Tableau 10.3 - Effectifs de retraités au régime de retraite de l'État (ayants droit) selon le corps au 31 décembre 2020

	Ensemble	femmes	hommes
Professeurs des écoles	239 796	180 727	59 069
Instituteurs	49 481	43 079	6 402
Enseignants du premier degré public	**289 277**	**223 806**	**65 471**
Prof. de chaires supérieures	2 969	1 024	1 945
Prof. agrégés	38 819	20 313	18 506
Prof. certifiés	143 328	94 644	48 684
PEPS	13 501	6 291	7 210
PLP	48 245	22 383	25 862
PEGC	44 003	27 284	16 719
Adjoints-chargés ens.	6 245	3 469	2 776
Enseignants du second degré public	**297 110**	**175 408**	**121 702**
Personnels de direction	17 590	6 974	10 616
Personnels d'inspection	3 489	1 310	2 179
Personnels de l'encadrement supérieur	898	266	632
Ensemble des personnels de direction, d'inspection	**21 977**	**8 550**	**13 427**
Conseiller principal d'éducation	6 032	3 601	2 431
Psychologues EN, conseillers d'orientation psychologue	3 780	2 686	1 094
Ensemble éducation et orientation	**9 812**	**6 287**	**3 525**
Personnels ASS filière administrative	47 863	43 163	4 700
Personnels ASS Filière santé	5 707	5 538	169
Personnels ASS, Filière technique	25 378	19 811	5 567
Ensemble des personnels ASS	**78 948**	**68 512**	**10 436**
Ensemble des ITRF	**13 372**	**7 814**	**5 558**
Ensemble des personnels	**710 496**	**490 377**	**220 119**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Champ : retraités au régime de retraite de l'État dont le dernier service de gestion est le ministère en charge de l'Éducation nationale. Pensions en paiement au 31/12/2020.
- Source : *DGFiP*, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2020, calculs *DEPP*.

Figure 10.15 - Espérance de vie à la retraite observée en 2020



	Âge moyen d'entrée en retraite	Espérance de vie en retraite en année
Enseignants du premier degré public		
ensemble	***60,3***	***25,9***
femmes	60,1	26,8
hommes	60,8	23,5
Enseignants du second degré public		
ensemble	***63,0***	***22,9***
femmes	62,7	24,4
hommes	63,2	21,2
Direction et inspection		
ensemble	***63,0***	***23,1***
femmes	62,8	25,2
hommes	63,2	21,1
Education et orientation		
ensemble	***63,1***	***22,7***
femmes	63,0	24,1
hommes	63,5	18,5
ASS et ITRF de catégorie A		
ensemble	***63,0***	***23,5***
femmes	63,0	24,2
hommes	63,3	20,9
ASS et ITRF de catégorie B		
ensemble	***62,8***	***23,0***
femmes	62,9	23,5
hommes	62,6	19,3
ASS et ITRF de catégorie C		
ensemble	***62,7***	***22,0***
femmes	62,8	22,7
hommes	62,5	18,8
Ensemble	***62,0***	***24,0***
femmes	**61,7**	**25,1**
hommes	**62,5**	**21,7**

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : les âges moyens de départ peuvent différer légèrement du tableau 10.1. les deux tableaux sont construits à partir de sources différentes, de plus, l'âge moyen présenté ici est celui à la date d'entrée en jouissance des droits, contrairement au tableau 10.1, où il est celui à la date de radiation des cadres.
- Champ : Ensemble des pensionnés au Régime de retraite de l'État ayant touché leur première pension de retraite en 2020, personnels titulaires du public dont le dernier service de gestion est le ministère de l'Éducation Nationale.
- Sources : *DGFiP*, Service des retraites de l'État - Base des pensions au 31/12/2020, calculs *DEPP*.

11. Les départs volontaires

A. Évolution du nombre de départs volontaires 301
B. Les démissions des enseignants stagiaires 303

CHIFFRES-CLÉS 2020-2021

- **2 411 enseignants ont volontairement quitté l'Éducation nationale, soit 0,34 % de l'ensemble des enseignants**
  1 584 ont démissionné
  827 ont obtenu une rupture conventionnelle

- **749 enseignants stagiaires ont démissionné, soit 3,44 % de l'ensemble des stagiaires**
  466 dans le premier degré, soit 4,00 % des stagiaires du premier degré
  283 dans le second degré, soit 2,79 % des stagiaires du second degré

SOURCES

Les effectifs de départs volontaires des personnels de l'enseignement scolaire ont été constitués à partir **des données du panel des personnels issu de la base statistique des agents (BSA)**, elle-même provenant des systèmes d'information de gestion administrative des agents. Les informations de la base statistique des agents restituent une image des personnels en début d'année scolaire. Les données en sont extraites fin novembre.

CHAMP

Ce chapitre s'intéresse aux personnels des corps enseignants du secteur public. Il se restreint aux personnels en activité, affectés au 30 novembre de l'année N sur un poste à l'Éducation nationale, quel qu'il soit, sur le champ géographique métropole + DROM. La date du 30 novembre est retenue car elle correspond à celle où la quasi-totalité des affectations de la rentrée N sont terminées.
Les stagiaires sont inclus. Les enseignants qui ne sont pas en position d'activité (en détachement ou en disponibilité par exemple) ne sont pas dans le champ.

Le focus comptabilise combien d'entre eux sont partis définitivement de leur corps entre le 01/12/N et le 30/11/N+1, en ayant démissionné ou signé une rupture conventionnelle, et calcule le ratio que ces départs représentent.

Le fait de ne considérer que les départs volontaires de personnes ayant une affectation à la rentrée N peut engendrer des divergences avec des chiffres plus globaux sur l'ensemble des démissions et ruptures conventionnelles (qui incluent celles de personnels qui sont en détachement, etc.).

En particulier, les chiffres du rapport annuels de la Dgafp sont différents, car ils incluent les enseignants du supérieur et de l'agriculture, et portent sur l'année civile. En outre, les ratios sont exprimés pour mille personnes, et non en pourcents. Mais le constat est similaire : 0,03 % de ruptures conventionnelles d'enseignants du scolaire, de l'enseignement supérieur et de l'agriculture sur l'année civile 2020 pour la DGAFP, contre 0,02 % de ruptures conventionnelles d'enseignants du scolaire entre le 01/01/2020 et le 30/11/2020 dans ce focus.

DEFINITIONS

Départ définitif volontaire
Un départ définitif volontaire correspond à une démission ou à une rupture conventionnelle. L'acceptation du départ par l'administration rend celui-ci irrévocable. Lorsque le départ est accepté, les liens du fonctionnaire avec le service sont rompus. Il ne pourra être réintégré que par le fait d'une nouvelle nomination soumise aux règles ordinaires (concours...).

Démission
La démission résulte d'une demande écrite de l'intéressé marquant sa volonté expresse de quitter son administration. Elle peut donner lieu à une indemnité de départ volontaire (IDV), sans que cela soit automatique.

Rupture conventionnelle
Autorisée depuis le 1er janvier 2020 pour les enseignants titulaires (article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique), la rupture conventionnelle résulte de l'accord du fonctionnaire et de l'administration. Elle ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires. Elle donne automatiquement lieu à une indemnité spécifique.

AVERTISSEMENT

Les données présentées dans ce chapitre portent sur les mêmes années que celles précédemment publiées dans le Bilan Social 2020-2021 du MENJ. Seuls les résultats relatifs à l'année scolaire 2020-2021 ont été mis à jour avec des données plus récentes, la totalité des départs entre le 01/12/2020 et le 30/11/2021 ayant été recensés ultérieurement. Par ailleurs, des informations plus affinées sur les stagiaires ont été ajoutées. Les départs volontaires au cours de l'année scolaire 2021-2022 seront publiés dans la prochaine édition du Panorama statistique.

A. ÉVOLUTION DU NOMBRE DE DÉPARTS VOLONTAIRES

Durant l'année scolaire 2020-2021, 0,34 % des enseignants fonctionnaires du public en poste à la rentrée 2020 ont choisi de quitter définitivement l'Éducation Nationale, soit plus de 2 400 personnes (**Tableau 11.1**). Ce taux comprend l'ensemble des cessations définitives et volontaires de fonction, c'est-à-dire les démissions mais également les ruptures conventionnelles autorisées depuis le 1er janvier 2020 pour les enseignants titulaires (article 72 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique). Cette proportion de départs volontaires, en dépit de son évolution, reste peu significative au regard des effectifs enseignants : pour 10 000 enseignants en poste, 22 ont démissionné et 12 ont signé une rupture conventionnelle.

Tableau 11.1 – Évolution des départs définitifs volontaires parmi les enseignants du public en poste à l'Éducation Nationale à la rentrée

Année scolaire	ENSEMBLE ENSEIGNANTS		Premier degré		Second degré	
	Effectif	Taux	Effectif	Taux	Effectif	Taux
2008-2009	364	0,05	186	0,05	178	0,05
2009-2010	436	0,06	172	0,05	264	0,07
2010-2011	560	0,08	220	0,06	340	0,09
2011-2012	504	0,07	186	0,06	318	0,09
2012-2013	399	0,06	182	0,06	217	0,06
2013-2014	523	0,08	275	0,08	248	0,07
2014-2015	804	0,12	444	0,13	360	0,10
2015-2016	1 002	0,14	591	0,17	411	0,12
2016-2017	1 232	0,18	740	0,21	492	0,14
2017-2018	1 417	0,20	853	0,24	564	0,16
2018-2019	1 664	0,23	974	0,28	690	0,19
2019-2020	1 598	0,23	945	0,27	653	0,18
2020-2021	2 411	0,34	1 499	0,43	912	0,26

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Parmi l'ensemble des enseignants d'un corps du premier degré en poste à la rentrée, 0,05 % ont choisi de quitter définitivement l'Éducation Nationale durant l'année scolaire 2008-2009 (soit 186 enseignants), 0,08 % en 2013-2014 (soit 275) et 0,43 % en 2020-2021 (soit 1499).
- Champ : Pour l'année N-N+1, enseignants fonctionnaires du public en activité et ayant une affectation au sein de l'Éducation Nationale à la rentrée N, y compris stagiaires. Démissions et ruptures conventionnelles.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Le taux de démissions a augmenté régulièrement entre 2013-2014 et 2018-2019. La hausse est alors d'environ 200 démissionnaires en plus chaque année, pour atteindre un taux de démissions de 0,23 % durant l'année scolaire 2018-2019, soit 23 personnes pour 10 000 enseignants en poste. La proportion de démissions diminue en 2019-2020 mais le taux de l'ensemble des départs volontaires reste stable du fait des premières ruptures conventionnelles cette même année (**Figure 11.1**). Ainsi, pour 10 000 enseignants en poste, 21 ont démissionné et 2 ont signé une rupture conventionnelle. Cette stabilisation des départs a lieu lors d'une année scolaire particulière, marquée par la crise sanitaire de la Covid 19. Ce contexte très incertain a pu peser sur les choix de certains enseignants en termes de perspective professionnelle.

En 2020-2021, le taux de départs volontaires reste faible mais augmente de manière significative (+ 0,11 point). La proportion de démissions retrouve le niveau de 2018-2019 et les ruptures conventionnelles correspondent maintenant à un tiers des départs. En effet, il s'agit de la première année pleine où le dispositif est en place. Le taux de départs volontaires des professeurs des écoles est de 0,43 % en 2020-2021, soit une hausse de 0,16 point par rapport à 2019-2020. Dans le second degré, 0,26 % des enseignants ont choisi de partir durant l'année scolaire 2020-2021, quand le taux de départs était de 0,18 % en 2019-2020.

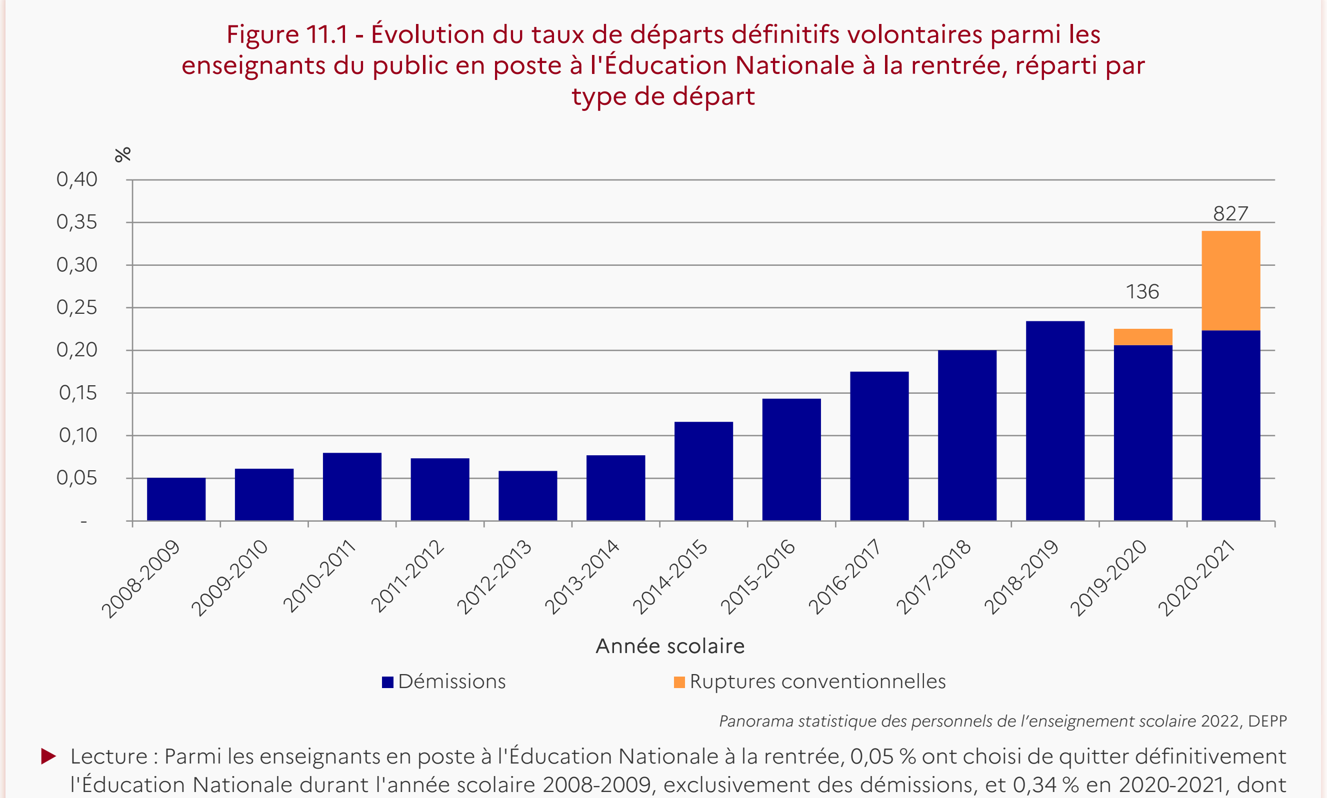


Figure 11.1 - Évolution du taux de départs définitifs volontaires parmi les enseignants du public en poste à l'Éducation Nationale à la rentrée, réparti par type de départ

- Lecture : Parmi les enseignants en poste à l'Éducation Nationale à la rentrée, 0,05 % ont choisi de quitter définitivement l'Éducation Nationale durant l'année scolaire 2008-2009, exclusivement des démissions, et 0,34 % en 2020-2021, dont 0,22 % de démissions et 0,12 % de ruptures conventionnelles.
- Champ : Pour l'année N-N+1, enseignants fonctionnaires du public en activité et ayant une affectation au sein de l'Éducation Nationale à la rentrée N, y compris stagiaires.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

D'après les premiers éléments publiés par la DGAFP dans le rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique en 2021, les ruptures conventionnelles sont similaires pour les enseignants du scolaire et du supérieur et les autres fonctionnaires au cours de l'année civile 2020 : « Sur le champ de la paie opérée par la DGFiP (qui représente 86 % des emplois fonctionnaires et contractuels et 96 % des fonctionnaires de la FPE), 428 indemnités spécifiques de rupture conventionnelle (ISRC) ont été enregistrées en 2020, soit 0,25 pour mille agents fonctionnaires ou contractuels présents fin 2019. Pour les enseignants, 253 ruptures ont été enregistrées, soit un taux de rupture quasiment équivalent (0,26 pour mille). » [14].

[14] DGAFP, 2021, "Rapport annuel sur l'état de la fonction publique", p. 102

B. LES DÉMISSIONS DES ENSEIGNANTS STAGIAIRES

Tableau 11.2 - Évolution des départs définitifs volontaires parmi les enseignants stagiaires du public en poste à l'Éducation Nationale à la rentrée

Année scolaire	ENSEMBLE STAGIAIRES		Premier degré		Second degré	
	Effectif	Taux	Effectif	Taux	Effectif	Taux
2008-2009	144	0,94	74	0,82	70	1,15
2009-2010	138	1,02	61	0,88	77	1,20
2010-2011	164	1,12	69	0,96	95	1,30
2011-2012	83	0,81	20	0,61	63	0,91
2012-2013	92	0,70	42	0,70	50	0,71
2013-2014	176	0,92	82	0,99	94	0,88
2014-2015	466	1,40	257	1,58	209	1,26
2015-2016	565	2,09	344	2,42	221	1,81
2016-2017	634	2,39	396	2,84	238	2,00
2017-2018	703	2,61	402	2,80	301	2,54
2018-2019	760	3,15	423	3,32	337	2,96
2019-2020	639	2,95	362	3,20	277	2,67
2020-2021	749	3,44	466	4,00	283	2,79

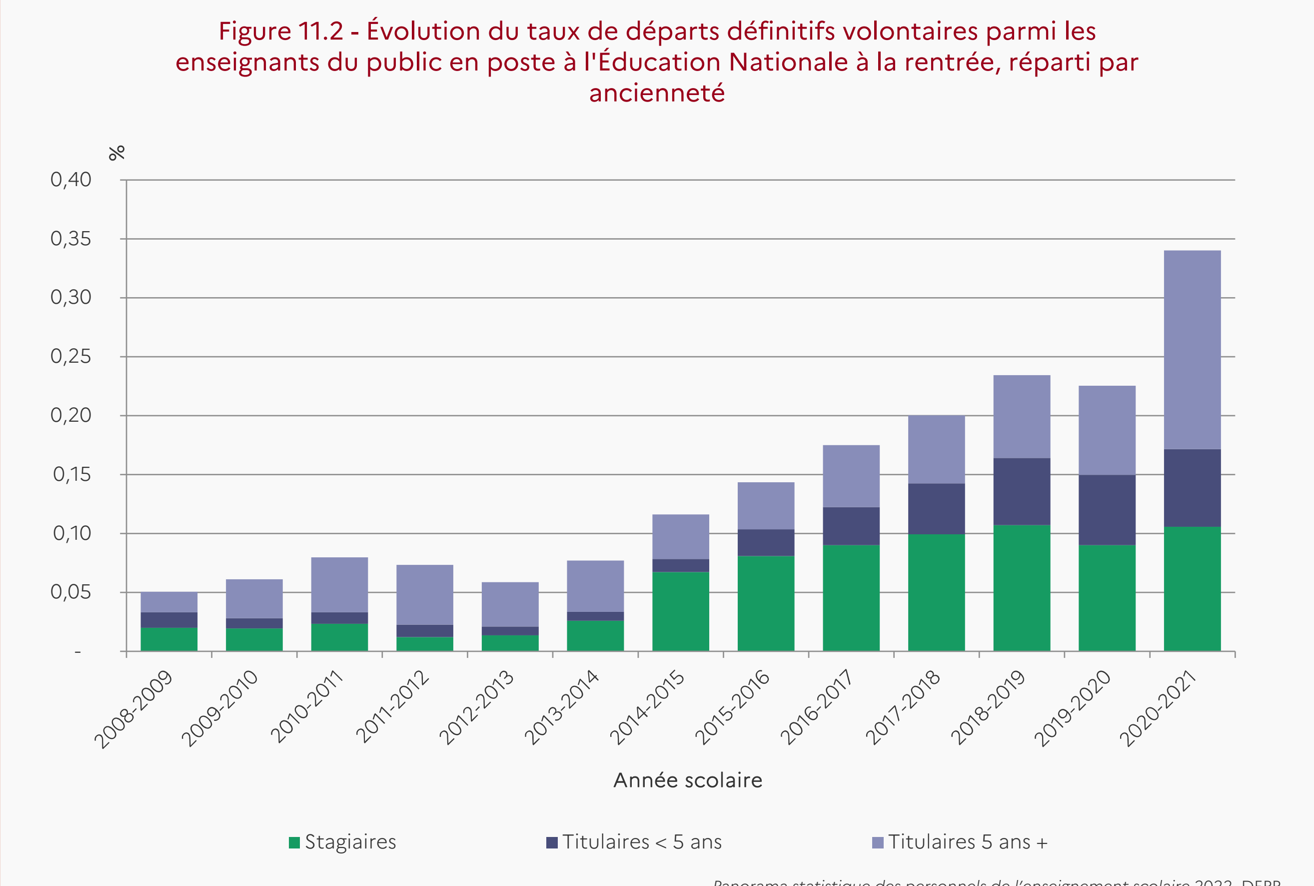
Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Parmi l'ensemble des enseignants stagiaires en poste à la rentrée, 0,94 % ont choisi de quitter définitivement l'Éducation Nationale durant l'année scolaire 2008-2009 (soit 144 stagiaires), 0,92 % en 2013-2014 (soit 176) et 3,44 % en 2020-2021 (soit 749).
- Champ : Pour l'année N-N+1, enseignants stagiaires du public en activité et ayant une affectation au sein de l'Éducation Nationale à la rentrée N. Démissions.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

Les départs volontaires sont beaucoup plus fréquents parmi les enseignants stagiaires, quel que soit le corps : 3,4 % d'entre eux choisissent de quitter l'Éducation Nationale contre 0,6 % des titulaires ayant moins de cinq ans d'enseignement et 0,2 % de ceux qui enseignent depuis au moins cinq ans (**Tableau 11.2**). Après avoir diminué en 2019-2020 (-0,2 point), le taux de démission des stagiaires atteint son maximum en 2020-2021 (3,44 % contre 3,15 % en 2018-2019).

Les stagiaires n'expliquent toutefois que 30% des départs volontaires en 2020-2021, une part beaucoup moins importante que les années précédentes puisqu'ils représentaient près de la moitié de ces départs deux ans auparavant (**Figure 11.2**). La part expliquée par les enseignants titulaires depuis moins de cinq ans régresse également au profit des enseignants avec plus d'ancienneté qui représentent maintenant la moitié des départs. En effet, ce sont ces derniers qui sont les plus concernés par les ruptures conventionnelles : 0,13 % contre 0,07 % des titulaires depuis moins de cinq ans, les stagiaires n'étant pas concernés par ce nouveau dispositif.

Figure 11.2 - Évolution du taux de départs définitifs volontaires parmi les enseignants du public en poste à l'Éducation Nationale à la rentrée, réparti par ancienneté



Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022, DEPP

- Lecture : Parmi les enseignants en poste à l'Éducation Nationale à la rentrée, 0,05 % ont choisi de quitter définitivement l'Éducation Nationale durant l'année scolaire 2008-2009, dont 0,02% de stagiaires, et 0,34 % en 2020-2021, dont 0,1 % de stagiaires.
- Champ : Pour l'année N-N+1, enseignants fonctionnaires du public en activité et ayant une affectation au sein de l'Éducation Nationale à la rentrée N, y compris stagiaires. Démissions et ruptures conventionnelles.
- Source : *DEPP*, Panel des personnels issu de BSA, novembre 2021.

POUR EN SAVOIR PLUS

Feuillet P., 2020, "Le devenir des enseignants entre la rentrée 2017 et la rentrée 2018", *Note d'information* n°20.16, DEPP-MENJ

« Annexes » Les études DEPP sur les personnels

A. Les notes d'Information....................306
B. Références des publications de la DEPP.................... 361

A. LES NOTES D'INFORMATION

Azmat G., Fougère D., ..., Touw A., 2021, « Évaluation multidimensionnelle de l'impact d'équipements numériques mobiles sur les apprentissages des élèves : premiers résultats des effets du Plan numérique de 2015 », Note d'Information, n° 21.05, DEPP.

Fréchou H., 2021, « Résultats de l'enquête Sivis 2019-2020 auprès des établissements publics et privés sous contrat du second degré », Note d'Information, n° 21.09, DEPP.

Allard C., Masselot P., ..., Tempier F., 2021, « Premiers résultats de l'enquête sur les pratiques d'enseignement des mathématiques, Praesco, en classe de CM2 en 2019 », Note d'Information, n° 21.10, DEPP.

Coppé S., Grugeon-Allys B., ..., Charpentier A., 2021, « Premiers résultats de l'enquête sur les pratiques d'enseignement des mathématiques, Praesco, en classe de troisième en 2019 », Note d'Information, n° 21.11, DEPP.

Dion É., 2021, « Perception de la profession et articulation avec la vie familiale chez les enseignants », Note d'Information, n° 21.18, DEPP.

Cristofoli S., Fréchou H., Stefanou A., Traore B., 2021, « Le vécu du confinement du printemps 2020 d'après les personnels de direction, les conseillers principaux d'éducation et les inspecteurs du second degré », Note d'Information, n° 21.33, DEPP.

Charpentier A., Longhi L., Raffaëlli C. « Satisfaction professionnelle et bien-être des professeurs des écoles : résultats de l'enquête Talis 2018 », Note d'Information, n° 21.34, DEPP.

Thomas J.-É., 2021, « Les professeurs principaux à la rentrée 2020 », Note d'Information, n° 21.35, DEPP.

Thomas J.-É., 2021, « Les effets des choix des élèves en lycée général et technologique sur les services des enseignants », Note d'Information, n° 21.37, DEPP.

Fréchou H. « Résultats de l'enquête Sivis 2020-2021 auprès des écoles publiques et des collèges et lycées publics et privés sous contrat », Note d'Information, n° 21.39, DEPP.

Valette C., 2021, « Profil des admis aux concours enseignants 2020 du premier degré et second degré », Note d'Information, n° 21.40, DEPP.

Thomas J.-É., 2021, « Les effectifs d'élèves pour une heure de cours dans un établissement du second degré en 2020 », Note d'Information, n° 21.47, DEPP.

Thomas J.-É., 2022, « Les heures supplémentaires des enseignants à la rentrée 2021 dans les établissements du second degré », Note d'Information, n° 22.18, DEPP.

Defresne M., 2022, « L'évolution du salaire des enseignants entre 2019 et 2020 », Note d'Information, n° 22.24, DEPP.





NOTE D'INFORMATION

n° 21.05 – Février 2021

Évaluation multidimensionnelle de l'impact d'équipements numériques mobiles sur les apprentissages des élèves : premiers résultats des effets du Plan numérique de 2015

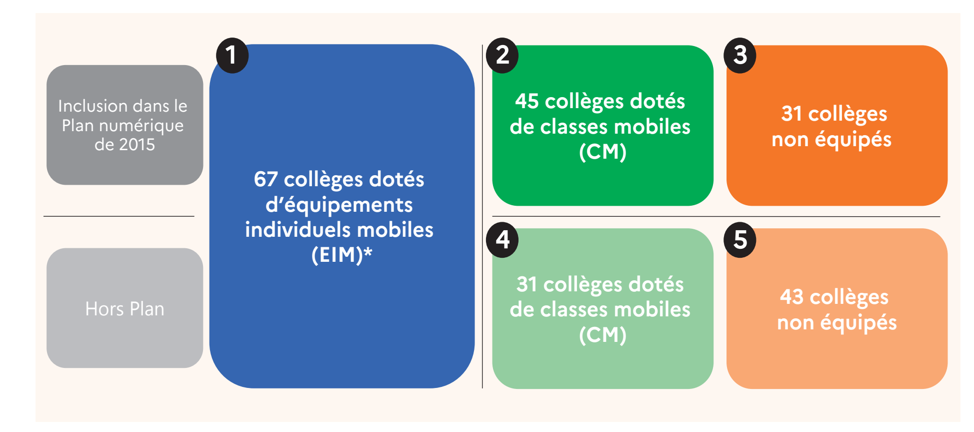
▶ Les premiers résultats de l'Évaluation Longitudinale des ActIvités liées au Numérique Éducatif (Élaine) rendent compte des effets de l'attribution d'équipements numériques mobiles (principalement des tablettes) sur les apprentissages des élèves en cinquième puis en quatrième. Ces équipements ont notamment été distribués dans le cadre du Plan numérique de 2015, sous la forme de tablettes, individuellement (équipements individuels mobiles – EIM) ou collectivement (classes mobiles – CM). En fin de cinquième, on observe un effet positif des EIM sur les résultats des élèves en compréhension orale du français et sur leurs compétences numériques. En fin de quatrième, les résultats des élèves bénéficiaires d'EIM connaissent également une évolution positive en compréhension écrite du français et en mathématiques par rapport aux élèves non équipés. De manière générale, les effets mesurés deux ans après la distribution des EIM correspondent à la progression d'un rang dans la classe pour un élève médian. Un impact positif des CM de même ampleur s'observe également sur les compétences mathématiques et numériques des élèves de quatrième en fin d'année scolaire. Les premières analyses montrent par ailleurs certains effets différenciés des équipements numériques mobiles selon le sexe, l'origine sociale des élèves ou la composition sociale du collège. Les données renseignant les usages des équipements en classe et en dehors du collège ainsi que l'appropriation des équipements par les enseignants permettent d'explorer des mécanismes potentiels. La disponibilité d'EIM conduit les enseignants à intégrer davantage le numérique dans leurs pratiques professionnelles, tandis que la disponibilité de CM reste en revanche sans effet.

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald
Auteurs : Ghazala Azmat, Denis Fougère, Alexis Lermite, Clémence Lobut, Alexandre Touw
Édition : Bernard Javet
Maquettiste : Frédéric Voiret
e-ISSN 2431-7632

▶ En 2017, la DEPP a lancé la première évaluation d'impact sur données nationales visant à documenter les effets de l'attribution d'équipements numériques mobiles (tablettes ou ordinateurs portables) sur les apprentissages des élèves, scolarisés dans des établissements dotés par le Plan numérique de 2015 ou par d'autres sources de financement. L'Évaluation Longitudinale des ActIvités liées au Numérique Éducatif (Élaine) est inédite, en raison notamment de la richesse des données collectées auprès d'un panel d'élèves, d'enseignants, et de cadres éducatifs. Elle contribue à la littérature scientifique internationale consacrée à l'impact du numérique éducatif sur les apprentissages des élèves, dont aucun consensus clair n'émerge. S'agissant des EIM, les premiers résultats, présentés dans cette *Note* et détaillés dans un document de travail de la DEPP, rangent Élaine du côté des études concluant à un impact positif de la distribution de matériel numérique aux élèves.

L'une des ambitions du Plan numérique lancé en 2015 était le déploiement à l'échelle nationale de ressources pédagogiques et d'équipements numériques mobiles dans les écoles publiques et les collèges publics et privés sous contrat à partir d'appels à projets. Pour les établissements sélectionnés, la dotation en équipements a pris deux formes : des équipements individuels mobiles (EIM) attribués individuellement pour un usage en classe ou à domicile et des classes mobiles (CM) pour un usage individuel ou collectif en classe. L'échantillon d'Élaine inclut 217 collèges publics et privés sous contrat en France métropolitaine et d'outre-mer. Les chefs d'établissement ont été interrogés en décembre 2017 sur la présence d'équipements numériques mobiles dans leur collège et, le cas échéant, sur la nature de ces équipements (EIM et/ou CM). Ces données ont permis de répartir les collèges au sein de groupes qui sont comparés à des fins d'évaluation ▶ figure 1.

▶ 1 **Groupes de collèges constitués pour l'évaluation**



* La distinction Plan numérique de 2015/hors Plan numérique n'est pas effectuée pour les établissements dotés d'EIM compte tenu de la faible proportion d'établissements dotés d'EIM et non inclus dans le Plan numérique (10 collèges, soit moins de 5 % de l'échantillon). Tous les établissements dotés d'EIM sont donc considérés uniformément.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.05. © DEPP

Cette *Note* présente les principaux résultats des premières exploitations des évaluations des compétences disciplinaires et numériques du panel d'élèves (5 203) suivis en cinquième puis en quatrième et de l'enquête auprès de leurs enseignants de cinquième.

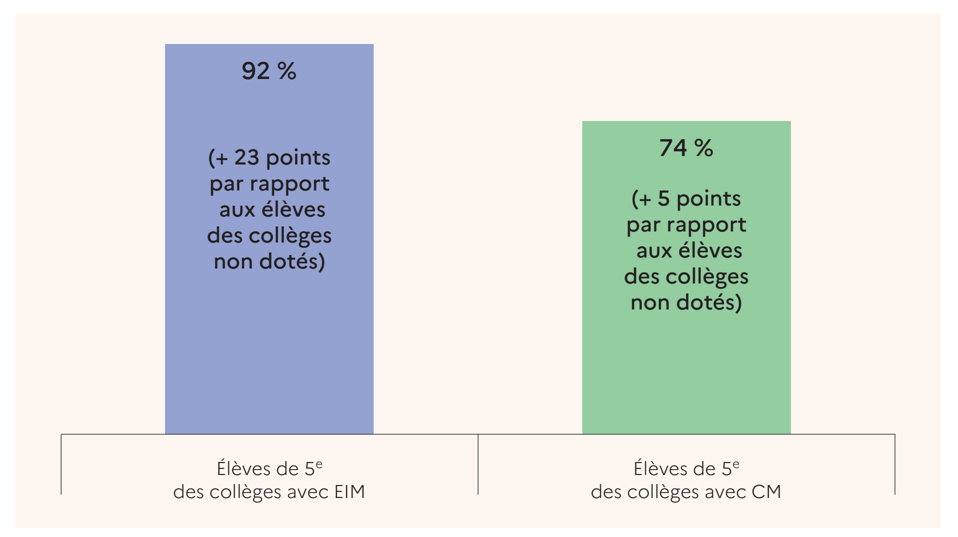
Les élèves confirment bénéficier des équipements numériques mobiles distribués et les utiliser en classe principalement

La **figure 2** montre que les élèves de cinquième scolarisés dans les collèges dotés d'équipements numériques mobiles (groupes 1, 2 et 4) sont nettement plus nombreux à déclarer avoir accès à une tablette au collège ou en dehors du collège, qu'elle leur appartienne ou non. Cet écart est associé, au moins pour partie, à des différences dans la nature du matériel numérique disponible dans leur établissement : 49 % des élèves des établissements disposant d'EIM rapportent avoir accès à une tablette appartenant au collège, alors qu'ils sont 15 % dans les collèges dotés de CM et moins de 5 % dans ceux non équipés.

En classe de quatrième, ces mêmes élèves ont été interrogés sur leur fréquence et leur type d'utilisation des équipements numériques mobiles. Dans les collèges dotés d'EIM, 27 % des élèves de 4ᵉ utilisent fréquemment en classe une tablette ou un ordinateur pour un usage individuel et 19 %, pour un usage collectif (soit des écarts de 18 et 10 points de pourcentage [pp] avec le groupe de comparaison, statistiquement significatifs au seuil de 1 %) ▶ **figure 3**. Ces proportions s'établissent à 13 et 14 % respectivement dans les collèges dotés de CM (les écarts avec le groupe de comparaison sont plus faibles – de l'ordre de 3 à 4 pp – mais restent statistiquement significatifs au seuil de 1 %). Il y a peu, voire pas d'écart entre les élèves des différents groupes de l'évaluation en ce qui concerne l'utilisation des équipements numériques en dehors du collège, et ce, quel que soit le type d'activités (par exemple, la recherche d'informations d'Internet ou l'envoi de messages). L'un des seuls items faisant exception concerne l'utilisation de l'ENT : 32 % des élèves des collèges dotés d'EIM (groupe 1) le consulte fréquemment pour rechercher des informations, contre 21 % dans le groupe de comparaison (groupes 3 et 5).

Ces premiers constats sont de nature descriptive. La suite des analyses vise à établir un lien causal entre la disponibilité des équipements numériques mobiles et les

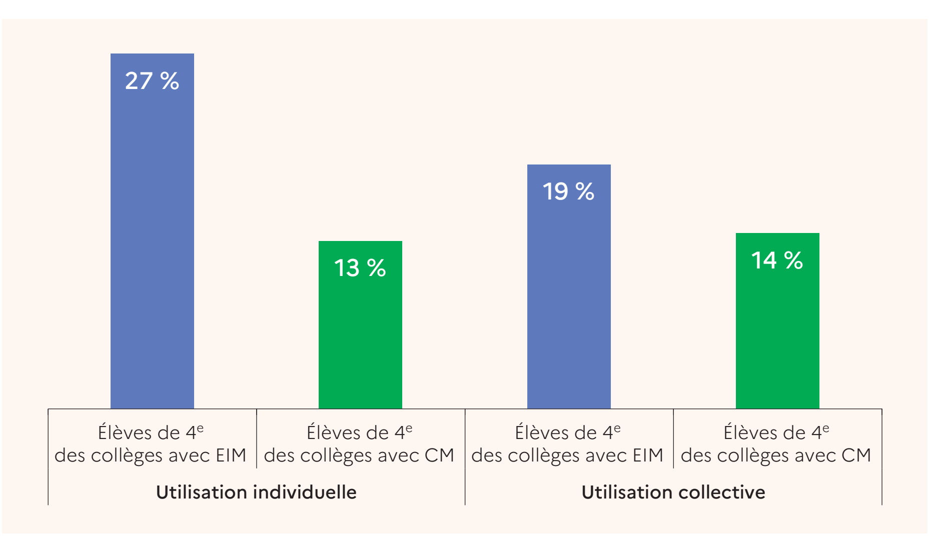
▶ 2 **Pourcentage d'élèves de 5ᵉ déclarant avoir accès à une tablette, en fonction des équipements disponibles dans leur collège**



Lecture : en classe de 5ᵉ, 92 % des élèves scolarisés dans des établissements dotés d'EIM déclarent avoir accès et utiliser une tablette au collège ou en dehors du collège. L'écart avec les élèves scolarisés dans les collèges ne disposant pas d'équipement numérique mobile est de 23 points de pourcentage.
Champ : les élèves de 4ᵉ interrogés sur leur accès aux équipements numériques et leur utilisation en 5ᵉ lors de l'évaluation Élaine 2019.
Source : MENJS-DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.05. © DEPP

▶ 3 **Pourcentage d'élèves de 4ᵉ déclarant utiliser fréquemment une tablette ou un ordinateur en classe, en fonction des équipements disponibles dans leur collège**



Lecture : en classe de 4ᵉ, 27 % des élèves scolarisés dans des collèges dotés d'EIM déclarent utiliser fréquemment de manière individuelle une tablette ou un ordinateur en classe.
Champ : les élèves de 4ᵉ interrogés sur leur utilisation des équipements numériques en classe lors de l'évaluation Élaine 2019.
Source : MENJS-DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.05. © DEPP

indicateurs de résultats fondés d'une part, sur les évaluations des élèves et d'autre part, sur les enquêtes réalisées auprès de leurs enseignants. En effet, les collèges équipés en EIM (groupe 1) ou en CM (groupes 2 et 4) ne présentent pas les mêmes caractéristiques que ceux non dotés (groupes 3 et 5), ce qui invalide la comparaison directe des résultats des élèves scolarisés dans ces différents groupes de collèges. Pour pallier cette difficulté, un appariement statistique a été opéré sur un large ensemble de caractéristiques observables. Ceci permet de mesurer les effets de la distribution de matériels numériques en comparant les compétences d'élèves bénéficiaires à celles d'élèves non-bénéficiaires les plus semblables possible, du point de vue de leurs caractéristiques individuelles (sexe, origine sociale, lieu de naissance) et de celles de leur établissement (secteur, appartenance à l'éducation prioritaire, composition sociale et scolaire, taille, territoire).

La mise à disposition d'équipements numériques mobiles (surtout les EIM) favorise les apprentissages des collégiens

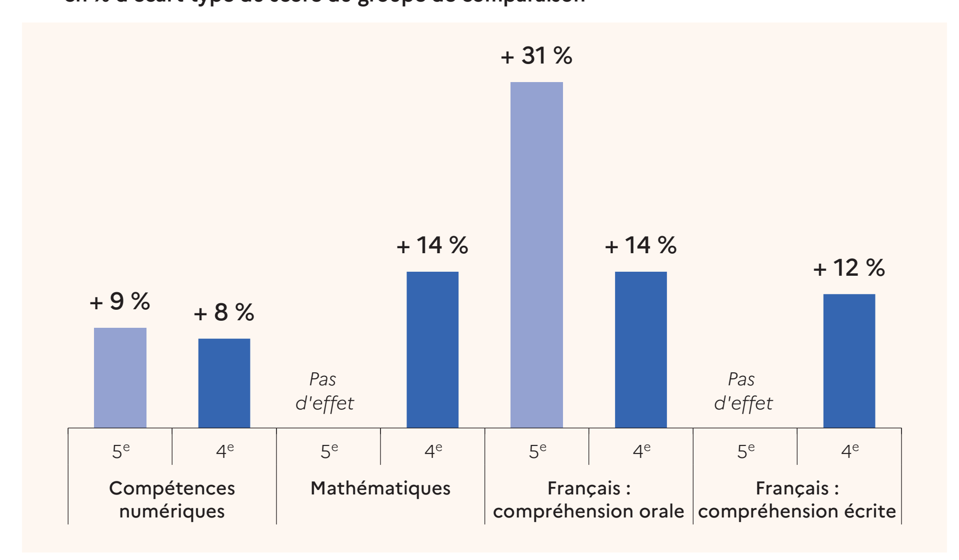
Dans ce qui suit, et selon la pratique usuelle dans la littérature scientifique, les scores

mesurant les compétences disciplinaires et numériques des élèves sont standardisés par rapport au groupe de comparaison (les élèves scolarisés dans les collèges non dotés), ce qui permet ensuite d'exprimer les effets estimés en pourcentage d'écart-type du score de ce groupe. Pour faciliter leur interprétation, ces effets dits « standardisés » peuvent être convertis en termes de progression de l'élève médian dans une classe : à titre d'illustration, en moyenne, un effet de 20 % d'un écart-type signifie qu'un élève initialement médian (classé 13e dans une classe de 25 élèves) atteint le niveau de celui qui était classé 10e.

La mise à disposition d'EIM (groupe 1), *via* le Plan numérique ou non, a des effets positifs sur certains apprentissages mesurés en fin de cinquième, puis sur tous les apprentissages mesurés en fin de quatrième ▸ **figure 4**. L'effet le plus fort est mesuré sur le niveau moyen des élèves de cinquième en compréhension orale du français : il est de 31 % d'un écart-type, correspondant à une progression de trois rangs dans la classe, et est statistiquement significatif au seuil de 1 %. Il est encore plus élevé chez les filles. Les compétences numériques des collégiens scolarisés dans les établissements dotés d'EIM s'améliorent également par rapport au groupe de comparaison : + 9 % d'un écart-type (soit un gain d'environ une place dans la classe), statistiquement significatif au seuil de 5 %. En fin de quatrième, pour l'ensemble des domaines évalués (compétences numériques, mathématiques, français), on distingue un impact positif des EIM de l'ordre de 8 à 14 % d'un écart-type (les écarts sont statistiquement significatifs au seuil de 1 % à l'exception de celui sur les compétences numériques qui est statistiquement significatif au seuil de 10 %). Ces effets varient sensiblement en fonction de la composition sociale et scolaire des établissements et de l'origine sociale des élèves : ils sont plus forts en mathématiques et compétences numériques dans les collèges défavorisés et sont également plus forts en compétences numériques pour les élèves issus d'un milieu socio-économique défavorisé.

L'effet des CM (quelle que soit la source de financement) sur les compétences des élèves varie selon le domaine évalué et l'année observée ▸ **figure 5**. En fin de cinquième, on observe un effet de 7 % d'un écart-type du score du groupe de comparaison en compréhension orale du français (statistiquement significatif au seuil de 10 %), mais qui ne se maintient pas l'année suivante. En fin de quatrième, les compétences numériques et mathématiques des collégiens scolarisés dans les collèges dotés de CM sont supérieures à celles du groupe de comparaison (9 et 13 % d'un écart-type avec une significativité statistique aux seuils de 1 et 5 %, respectivement). L'effet mesuré y est d'ampleur comparable à celui observé pour les EIM.

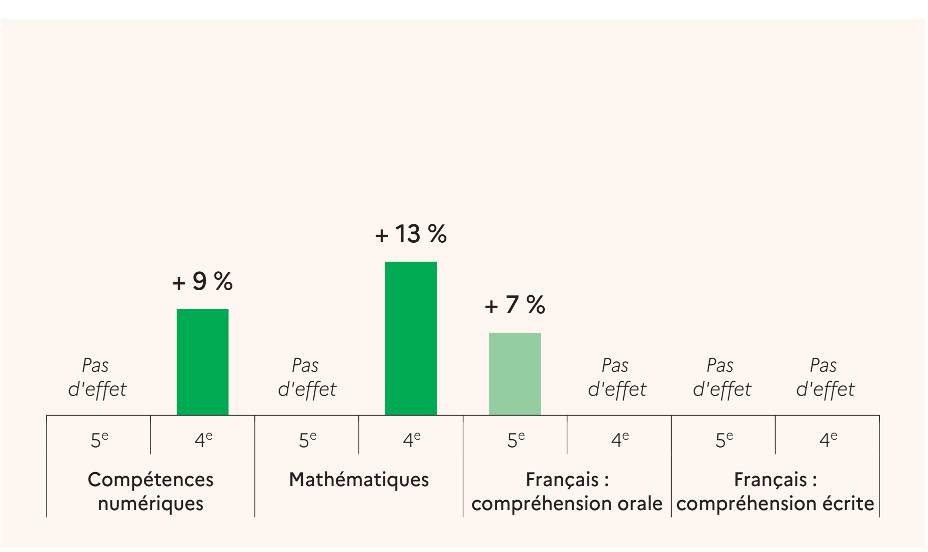
▸ 4 Impact des équipements individuels mobiles sur les scores des élèves, en % d'écart-type du score du groupe de comparaison



Lecture : l'effet moyen estimé de la disponibilité d'EIM sur les compétences numériques des élèves en 5e est de 9 % d'écart-type du score du groupe de comparaison (collèges sans équipements numériques mobiles).
Champ : les élèves de 5e et 4e interrogés lors des évaluations Élaine 2018 et Élaine 2019.
Source : MENJS-DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.05. © DEPP

▸ 5 Impact des classes mobiles sur les scores des élèves, en % d'écart-type du score du groupe de comparaison



Lecture : par rapport au groupe de comparaison (collèges sans équipements numériques mobiles), on ne distingue pas d'effet statistiquement significatif de la disponibilité des CM sur les compétences numériques des élèves en 5e.
Champ : les élèves de 5e et 4e interrogés lors des évaluations Élaine 2018 et Élaine 2019.
Source : MENJS-DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.05. © DEPP

En cinquième, les pratiques pédagogiques intégrant le numérique sont plus fréquentes dans les collèges disposant d'EIM

Les premières exploitations des données collectées auprès des enseignants de cinquième des collégiens évalués fournissent des pistes d'explication des effets documentés. Les enseignants exerçant dans les collèges dotés d'équipements numériques mobiles indiquent, au collège comme à leur domicile, des niveaux d'équipement numérique supérieurs à ceux des autres enseignants. Cela est toujours vrai, que les EIM et les CM aient été financés par le Plan numérique ou non. Ainsi, 72 % des enseignants des collèges disposant d'EIM ont accès à une tablette à domicile, et 77 % au collège, contre respectivement 53 % et 37 % des enseignants des collèges non dotés.

Dans les collèges ayant bénéficié d'une distribution d'EIM (et dans une moindre mesure, dans ceux ayant bénéficié d'une distribution de CM), les enseignants perçoivent moins de freins aux usages pédagogiques du numérique. En revanche, ils ne se sentent pas plus efficaces pour intégrer le numérique dans leurs pratiques et leurs compétences numériques (maîtrise technique des outils, communication, pensée algorithmique, recherche d'informations, etc.) n'ont pas progressé par rapport à celles de leurs collègues des collèges sans équipement numérique mobile. À cet égard, il convient de noter que les enseignants exerçant dans des collèges dotés d'équipements numériques mobiles ne rapportent pas un surcroît significatif de formation au numérique.

La disponibilité d'EIM conduit pourtant les enseignants à intégrer davantage le numérique dans leurs pratiques professionnelles, incluant l'usage du numérique en classe (par exemple, en faisant travailler les élèves en autonomie avec les outils numériques). À titre d'illustration, les enseignants des collèges où les élèves disposent d'EIM (groupe 1) sont 33 % à monter au moins une fois par semaine des séquences d'activités en classe avec manipulation de matériel numérique par les élèves, contre 22 % dans les collèges sans équipement numérique mobile (groupes 3 et 5). La disponibilité de CM reste en revanche sans effet sur le recours au numérique dans les pratiques professionnelles des enseignants. Les enseignants ont été interrogés sur la fréquence et la nature de la collaboration entre enseignants et sur leurs pratiques visant à favoriser la collaboration entre élèves. Alors que la disponibilité des outils numériques aurait pu inciter les enseignants à échanger davantage entre eux et à développer le travail collaboratif entre élèves, on ne distingue aucun écart entre les différents groupes de l'évaluation.

Il reste à ce stade de l'analyse à traiter les données relatives aux pratiques enseignantes en quatrième afin d'éclairer les résultats sur les élèves présentés dans la *Note* et le *document de travail*. Enfin, il est important de noter que l'ensemble des données présentées dans cette *Note* ont été collectées avant la période de confinement de mars à mai 2020 et que les résultats ne tiennent donc pas compte des effets potentiellement induits par la mise en œuvre de l'enseignement à distance dans le cadre du dispositif de continuité pédagogique. Des travaux complémentaires seront conduits à cette fin. Par ailleurs, grâce au suivi du panel de collégiens, Élaine sera également en mesure d'apprécier l'impact des équipements sur leur orientation après la classe de troisième (voies professionnelle, générale ou technologique, enseignements optionnels suivis). ■

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la *Note d'Information* 21.05, ses figures et données complémentaires sur **education.gouv.fr/etudes-et-statistiques**





NOTE D'INFORMATION

n° 21.09 – Février 2021

Résultats de l'enquête Sivis 2019-2020 auprès des établissements publics et privés sous contrat du second degré

▶ Au cours des six premiers mois de l'année scolaire 2019-2020, les chefs d'établissement du second degré public et privé sous contrat ont déclaré en moyenne 7,9 incidents graves pour 1 000 élèves.
40 % des chefs établissements ne déclarent aucun incident grave, 15 % en déclarent 10 ou plus. Le degré d'exposition à la violence diffère suivant les établissements, leur type ou leur profil social.
La violence scolaire se manifeste par les atteintes aux personnes dans 80 % des cas.
La plupart des actes relèvent de violences verbales notamment dans les collèges.

Ministère de l'Éducation nationale,
de la Jeunesse et des Sports
Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald
Auteure : Hélène Fréchou, DEPP-B3
Édition : Bernard Javet
Maquettiste : Frédéric Voiret
e-ISSN 2431-7632

▶ Sur les six premiers mois de l'année scolaire 2019-2020, les chefs d'établissement du second degré public et privé sous contrat ont déclaré en moyenne 7,9 incidents graves pour 1 000 élèves (voir « Pour en savoir plus » – Définitions) ▶ figure 1.
Dans les collèges, ce taux est de 8,6 incidents pour 1 000 élèves ; il est en moyenne de 3,0 dans les lycées généraux et technologiques (LEGT) et de 13,8 dans les lycées professionnels (LP). En raison du poids relativement faible des LP dans l'ensemble du second degré public et privé sous contrat (11,5 % des élèves sont scolarisés en LP) et malgré la plus forte prévalence des incidents dans ce type d'établissement, seuls 13 % des incidents graves se produisent au sein des LP. Les collèges, qui scolarisent une majorité des élèves du second degré, sont le lieu de 7 incidents sur 10 (69 %).
Au cours des trois dernières années scolaires le nombre d'incidents graves pour 1 000 élèves du premier semestre est globalement stable. En outre, cette stabilité de la violence scolaire s'observe aussi bien en collège qu'en lycée, tant LEGT que LP.

Au premier semestre 40 % des établissements ne déclarent aucun incident grave

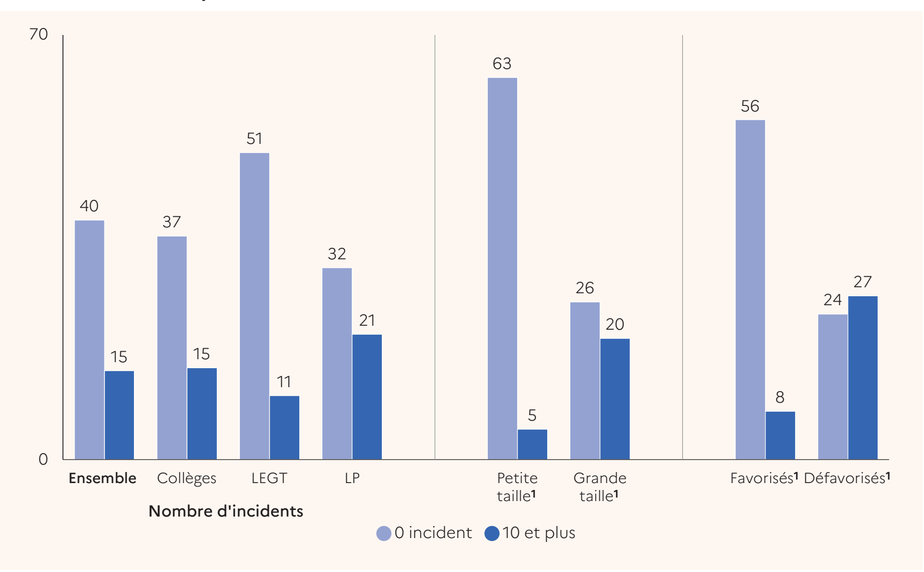
40 % des chefs d'établissement ne déclarent pas d'incidents graves au cours du premier semestre de l'année scolaire 2019-2020. Cette situation est plus fréquente pour les proviseurs de LEGT (51 %). Elle concerne 37 % des principaux de collège et 32 % des proviseurs de LP.

▶ 1 **Taux moyen d'incidents graves pour 1 000 élèves et répartition des incidents graves au cours des six premiers mois de l'année scolaire**

	Le taux moyen d'incidents graves pour 1 000 élèves			Répartition des incidents		
	2017 2018	2018 2019	2019 2020	2017 2018	2018 2019	2019 2020
Ensemble	6,7	7,5	7,9	100	100	100
Collèges	7,1	7,9	8,6	64	66	69
LEGT	3,2	3,0	3,0	22	18	17
Lycées professionnels	11,1	14,8	13,8	14	16	13

Champ : France métropolitaine + DROM, des établissements publics et privés sous contrat du second degré.
Source : DEPP-MENJS, enquête Sivis sur les six premiers mois de l'année scolaire.
Réf. : *Note d'Information*, n° 21.09. © DEPP

▶ 2 **Répartition des établissements en fonction du nombre d'incidents au cours des six premiers mois de l'année scolaire (en %)**



1. Voir « Pour en savoir plus », les définitions d'un établissement de petite et de grande taille et d'un établissement socialement « favorisé » et socialement « défavorisé ».
Lecture : 63 % des chefs d'établissements de « petite taille », taille inférieure au premier quartile du nombre d'élèves des établissements du second degré, ont déclaré une absence d'incident grave au cours des six premiers mois de l'année scolaire 2019-2020. Ils sont 26 % dans les établissements de grande taille.
Champ : France métropolitaine + DROM, des établissements publics et privés sous contrat du second degré.
Source : DEPP-MENJS, enquête Sivis 2019-2020 sur les six premiers mois de l'année scolaire.
Réf. : *Note d'Information*, n° 21.09. © DEPP

Outre le type d'établissement, l'absence d'incident grave dépend également de la taille du collège ou du lycée. De fait, à type d'établissement donné, la survenue d'un acte grave est d'autant plus probable que l'effectif de l'établissement est élevé. Ainsi 63 % des établissements de faible effectif ne déclarent pas d'incidents graves pour ce premier semestre (voir « Pour en savoir plus » – Définitions) ▶ figure 2. L'absence d'incidents graves dépend également du profil social du collège ou du lycée. Les établissements les plus favorisés socialement sont plus nombreux à déclarer une absence d'incidents graves (56 %), contre seulement 24 % parmi les établissements les moins favorisés.

À l'opposé des établissements qui ne déclarent aucun incident grave, d'autres en déclarent un nombre important. Au premier semestre de l'année scolaire 2019-2020, 15 % des principaux de collège déclarent plus de dix incidents, 11 % des proviseurs des LEGT et 21 % des proviseurs de LP. Par ailleurs, dans les établissements de grande taille, un chef d'établissement sur cinq déclare dix incidents ou plus. Cette part est de 5 % pour les établissements de faible effectif.

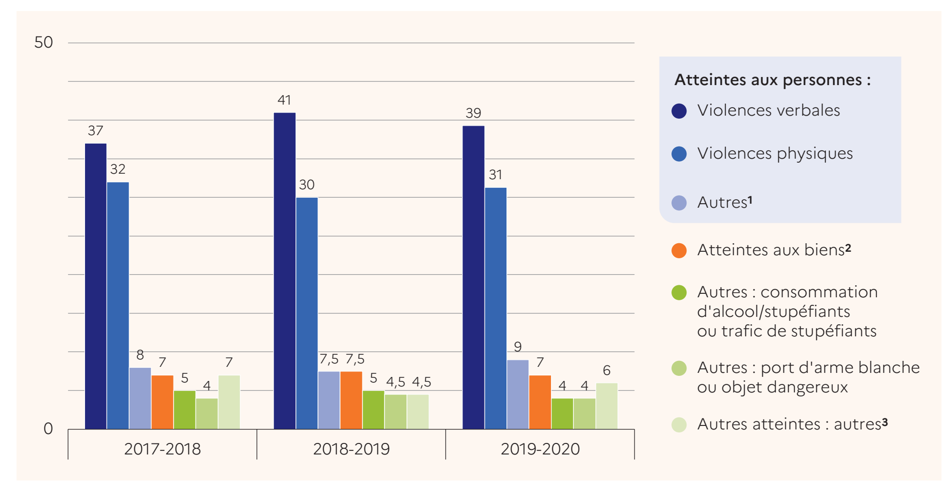
La violence scolaire se manifeste principalement par des atteintes aux personnes

Le type d'incidents graves déclarés par les chefs d'établissement correspond, en premier lieu, à des atteintes aux personnes, impliquant de fait un auteur et une victime. Au cours du premier semestre 2019-2020, les atteintes aux personnes représentent huit incidents graves sur dix, une proportion similaire à celle observée les six premiers mois des deux années scolaires précédentes. Parmi elles, les violences verbales comptent pour la moitié. Ainsi, 39 % des incidents graves relèvent de violence verbale ▶ figure 3.

Les violences physiques représentent trois incidents graves sur dix. Elles sont un peu plus présentes dans les collèges que dans les lycées : 33 % des incidents graves au collège correspondent à des violences physiques, 30 % pour les LEGT et 24 % pour les LP ▶ figure 4.

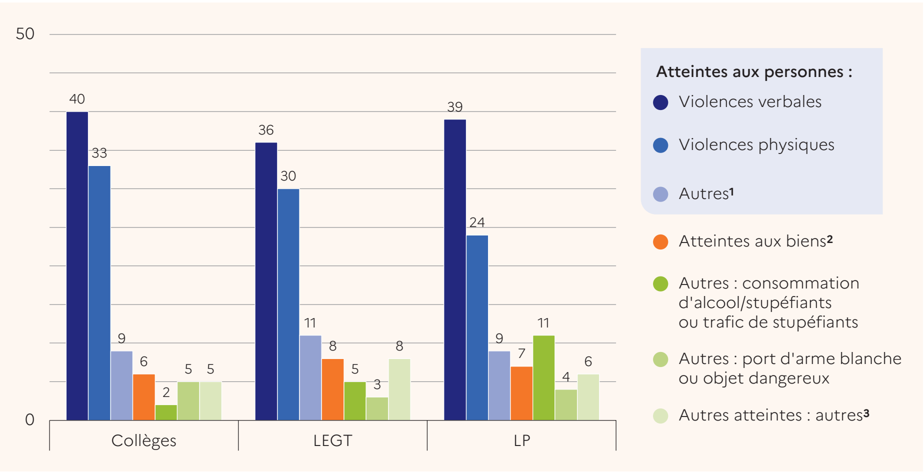
Avec 7 % de l'ensemble des incidents graves, les atteintes aux biens tels les vols, les dommages aux biens personnels, aux locaux ou au matériel sont nettement moins fréquentes que les atteintes aux personnes. Ce type de fait grave est, en proportion, très proche qu'il ait eu lieu dans les collèges, les LEGT ou dans les LP (respectivement 6 %, 8 % et 7 %).

▶ 3 Nature des incidents graves au cours des six premiers mois de l'année scolaire (en %)



1. Comprend « atteinte à la vie privée (via les réseaux sociaux notamment) », « violence sexuelle », « *racket* », « *Happy slapping* » et « bizutage ».
2. Comprend « vol », « dommage aux locaux ou au matériel » et « dommage aux biens personnels ».
3. Comprend « port d'arme à feu (sans violence) », « intrusions sans violence », « suicide ou tentative de suicide » et « autre fait de violence » dont « atteinte à la laïcité » à partir de 2018-2019.
Champ : France métropolitaine + DROM, des établissements publics et privés sous contrat du second degré.
Source : DEPP-MENJS, enquête Sivis sur les six premiers mois de l'année scolaire.
Réf. : *Note d'Information*, n° 21.09. © DEPP

▶ 4 Nature des incidents graves au cours des six premiers mois de l'année scolaire 2019-2020 par type d'établissement (en %)



1. Comprend « atteinte à la vie privée (via les réseaux sociaux notamment) », « violence sexuelle », « *racket* », « *Happy slapping* » et « bizutage ».
2. Comprend « vol », « dommage aux locaux ou au matériel » et « dommage aux biens personnels ».
3. Comprend « port d'arme à feu (sans violence) », « intrusions sans violence », « suicide ou tentative de suicide » et « autre fait de violence » dont « atteinte à la laïcité » à partir de 2018-2019.
Champ : France métropolitaine + DROM, des établissements publics et privés sous contrat du second degré.
Source : DEPP-MENJS, enquête Sivis sur les six premiers mois de l'année scolaire.
Réf. : *Note d'Information*, n° 21.09. © DEPP

Plus d'incidents autour de la consommation de stupéfiants et d'alcool dans les lycées que dans les collèges

Enfin, 14 % des incidents graves en milieu scolaire du premier semestre 2019-2020 sont relatifs à des atteintes à la sécurité autour de conduites à risque ou d'agissements illégaux n'engageant pas de victime. En particulier, 4 % des faits graves correspondent à des ports d'armes blanches ou d'objet dangereux, coupants ou contondants, voire à des ports d'armes à feu sans violence. De même, 4 % des incidents ont trait à l'alcool (consommation) ou aux stupéfiants (consommation ou trafic). Ce type de faits est davantage spécifique des lycées ; il y représente près d'un incident sur dix, en LP et 5 % en LEGT, contre 2 % des incidents dans les collèges. Enfin, les intrusions sans violence représentent 4,1 % de l'ensemble des incidents graves de LEGT. ■

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la *Note d'Information* 21.09, ses figures et données complémentaires sur **education.gouv.fr/etudes-et-statistiques**





NOTE D'INFORMATION

n° 21.10 – Février 2021

Premiers résultats de l'enquête sur les pratiques d'enseignement des mathématiques, Praesco, en classe de CM2 en 2019

▶ L'enquête sur les PRAtiques d'Enseignement Spécifiques aux COntenus (Praesco) conduite par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP) en 2019 vise à documenter les pratiques d'enseignement des professeurs de CM2 en mathématiques d'un point de vue général et de façon plus approfondie sur certains thèmes du programme scolaire. Cette enquête apporte également un certain nombre d'informations sur leur formation, leur ancienneté ou leur contexte de travail.
Trois enseignants sur quatre déclarent retirer fréquemment de la satisfaction de l'enseignement des mathématiques. Ils proposent à leurs élèves, et de façon presque unanime, des activités visant aussi bien le développement d'automatismes en calcul que la compréhension des procédures. Plus de 90 % des enseignants portent fréquemment attention au travail de leurs élèves, cherchant à aider immédiatement ceux qui se trouvent en difficulté. Ils déclarent unanimement travailler sur les erreurs de leurs élèves lorsque celles-ci sont récurrentes, même si les moyens préférentiellement mis en œuvre pour y parvenir varient selon les professeurs. Toutefois, un tiers des professeurs estime qu'ils ont des élèves qu'ils ne pourront pas vraiment faire progresser en mathématiques. Les enseignantes déclarent adapter plus souvent leur enseignement à leurs élèves que leurs collègues masculins. Les activités mises en place par les enseignants diffèrent selon leur ancienneté, ceux entrés plus récemment dans le métier proposant notamment moins de situations complexes et de phases de travail réflexif sur les connaissances. L'enseignement en classe multiniveau constitue un facteur de difficulté selon un tiers des enseignants concernés, notamment lorsqu'ils ont peu d'expérience en la matière.

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald
Auteurs : Cécile Allard, Pascale Masselot, Marie-Lise Peltier-Barbier, Éric Roditi, Anaëlle Solnon, Frédérick Tempier, DEPP-B4
Édition : Bernard Javet
Maquettiste : Frédéric Voiret
e-ISSN 2431-7632

▶ L'enquête nationale Praesco (**PRA**tiques **E**nseignantes **S**pécifiques aux **CO**ntenus) vise à décrire les pratiques enseignantes liées à des contenus disciplinaires précis. Elle vient ainsi compléter les nombreux travaux existants sur les pratiques pédagogiques (Talis, Epode) qui n'étaient pas centrés sur les contenus enseignés. Menée pour la première fois en 2019 par la DEPP en partenariat avec deux laboratoires de recherche de l'université de Paris (EDA et LDAR), elle a porté sur l'enseignement des mathématiques en CM2 et mobilisé un échantillon national représentatif de 1 317 professeurs des écoles.
La conception des items de l'enquête repose sur le cadre théorique de la « double approche didactique et ergonomique des pratiques d'enseignement des mathématiques » dont l'élaboration a débuté dans les années 2000 (Robert et Rogalski 2002 ; Peltier-Barbier 2004 ; Vandebrouck 2008 ; Roditi 2013). L'approche didactique conduit à étudier les activités mathématiques que les pratiques enseignantes induisent chez les élèves, ces activités étant considérées comme à l'origine de leurs apprentissages. L'approche ergonomique vise à considérer le professeur en tant qu'individu en situation de travail, ses pratiques traduisant ses propres réponses aux prescriptions institutionnelles dans un contexte d'exercice donné et en fonction de ses caractéristiques professionnelles et personnelles. L'enquête cherche donc, sans objectif d'évaluation, à rendre compte des pratiques des enseignants, des raisons qui motivent leurs choix et des contraintes auxquelles ils sont soumis.
Elle comprend 234 items pour l'essentiel proposés avec une échelle ordinale de réponse. Les pourcentages commentés dans la suite de cette *Note* sont construits à partir du regroupement, soit des deux niveaux supérieurs de l'échelle (par exemple « souvent » et « très souvent »), soit de ses deux niveaux inférieurs (par exemple « parfois » et « jamais »).
Les enseignants de CM2 forment une population majoritairement féminine (78 % de femmes). Ils sont 87 % à exercer dans l'enseignement public, 72 % en milieu urbain et 56 % ont la charge d'une classe multiniveau ▶ figure 1.

▶ 1 Description de la population des professeurs des écoles en charge d'élèves de CM2

	Ensemble (100 %)	Public HEP (71 %)	Public EP (16 %)	Privé (13 %)
Zone rurale	28 %	34 %	8 %	21 %
Femmes	78 %	78 %	73 %	82 %
Âge moyen	43,2	43,7	40,4	43,8
Diplômés de niveau Master ou plus	37 %	35 %	49 %	34 %
Ancienneté dans le premier degré				
Moins de 10 ans	29 %	24 %	46 %	31 %
De 11 à 20 ans	43 %	45 %	34 %	43 %
Plus de 20 ans	28 %	30 %	20 %	26 %
Enseignants ayant exercé un autre métier	34 %	32 %	38 %	39 %
Enseignants exerçant dans une classe multiniveaux	56 %	59 %	45 %	50 %
Nombre d'élèves de CM2 dans la classe de référence	17,7	17,4	18,2	18,8

Lecture : 78 % des professeurs des écoles en charge d'élèves de CM2 sont des femmes.
Note : les écoles situées en zone rurale sont toutes celles situées hors unité urbaine.
Les enseignants définis comme « ayant exercé un autre métier » sont ceux ayant répondu « Oui » à la question « J'ai exercé un autre métier avant de devenir enseignant(e) ».
Le nombre d'élèves de CM2 est le nombre d'élèves scolarisés au niveau CM2 dans la classe de référence (qu'il y ait ou non des élèves d'autres niveaux dans cette classe).
Champ : professeurs des écoles en charge d'élèves de CM2 en France, ayant répondu à l'enquête Praesco Mathématiques 2019 (échantillon national représentatif).
Source : MENJS-DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.10. © DEPP

Des pratiques hétérogènes malgré des objectifs convergents

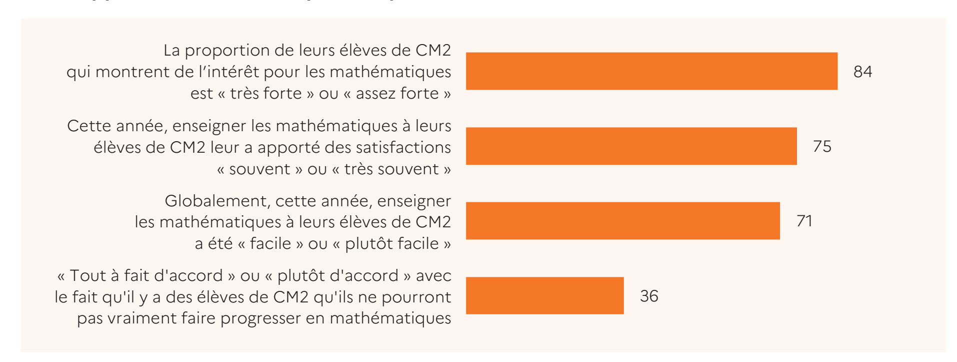
Les professeurs considèrent très majoritairement (84 %) qu'une forte proportion d'élèves de CM2 montre de l'intérêt pour les mathématiques ▶ figure 2. Ce constat est cohérent avec les résultats de l'enquête Cedre 2019 auprès des élèves de CM2 qui sont 67 % à déclarer faire des mathématiques avec plaisir et 86 % à s'intéresser à ce qu'ils apprennent (Ninnin et Pastor, 2020). Trois enseignants sur quatre (75 %) déclarent qu'enseigner les mathématiques leur apporte souvent des satisfactions, et presque autant (71 %) jugent que cela a été plutôt facile au cours de l'année écoulée. Un tiers des professeurs estime toutefois qu'ils ont des élèves qu'ils ne pourront pas vraiment faire progresser en mathématiques.

De façon quasiment unanime, les professeurs mettent souvent en place des activités pour que les élèves développent des automatismes en calcul (89 %), mais aussi comprennent les procédures qu'ils appliquent (86 %) ▶ figure 3. Plus des trois quarts (79 %) visent la mémorisation des règles et techniques par leurs élèves. Concernant la résolution de problèmes, les pratiques sont davantage différenciées puisque la moitié environ propose souvent des problèmes pour découvrir une notion (49 %), pour apprendre à chercher (50 %) ou pour se confronter à la complexité (problèmes à étapes sans question intermédiaire, 46 %).

L'activité d'introduction des notions mathématiques n'oppose pas réellement les enseignants : concernant la comparaison des nombres décimaux par exemple, ils considèrent de façon très majoritaire qu'elle doit faire émerger les erreurs courantes (84 %) et de façon très minoritaire qu'elle doit être précédée d'une leçon (22 %). Les avis sur les traces écrites (résumés à mémoriser, proposés par l'enseignant ou co-construits avec les élèves) sont plus contrastés et varient selon les contenus. Ainsi, trois professeurs sur quatre en proposent rarement pour la résolution de problèmes alors qu'ils en donnent presque tous pour la multiplication par 10, 100 ou 1 000 des nombres décimaux (87 %).

La quasi-totalité des professeurs déclare porter fréquemment attention au travail de leurs élèves, que ce soit en relevant leur cahier (93 %) ou en passant auprès d'eux (91 %) (voir « Pour en savoir plus » – figure 4). Ils cherchent ainsi fréquemment à aider immédiatement les élèves qui se trouvent en difficulté (95 %), à comprendre leurs procédures (89 %) ou à identifier leurs connaissances (84 %).

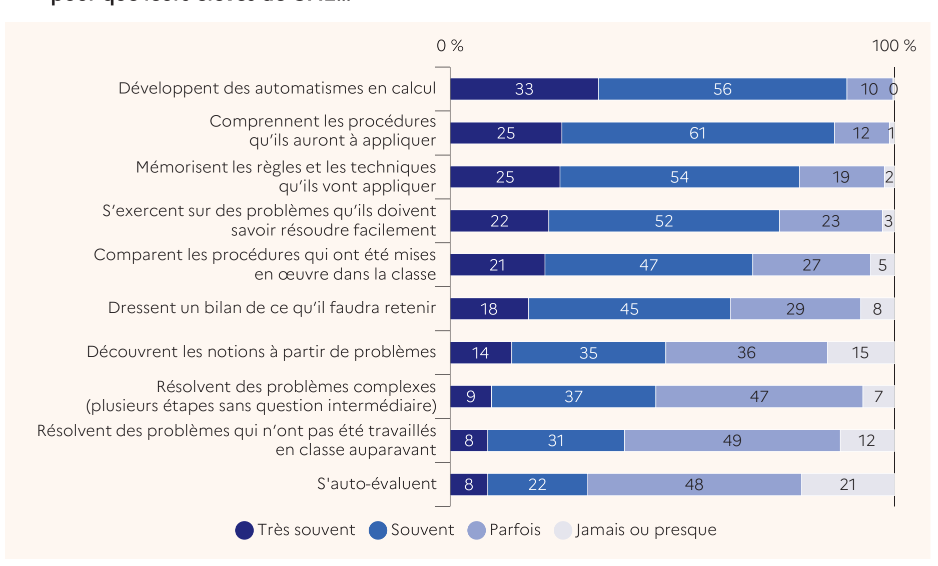
▶ 2 Rapport aux mathématiques des professeurs des écoles et de leurs élèves



Lecture : 84 % des professeurs des écoles en charge d'élèves de CM2 estiment que la proportion de leurs élèves de CM2 qui montrent de l'intérêt pour les mathématiques est « très forte » ou « assez forte ».
Champ : professeurs des écoles en charge d'élèves de CM2 en France, ayant répondu à l'enquête Praesco Mathématiques 2019 (échantillon national représentatif).
Source : MENJS-DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.10. © DEPP

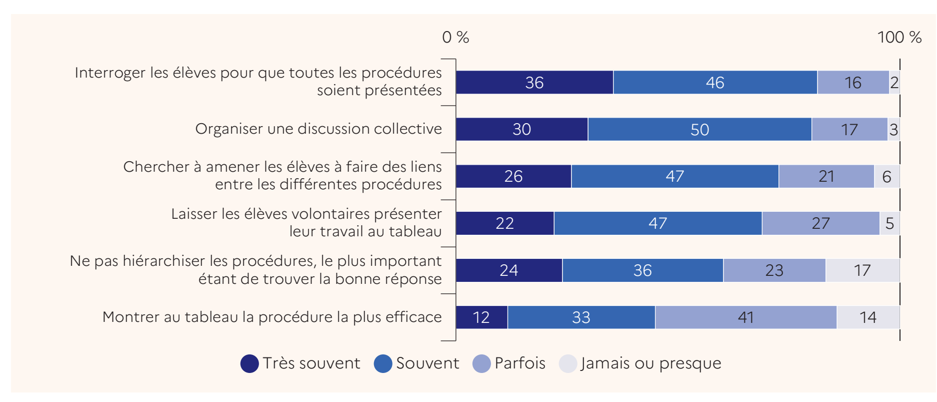
▶ 3 Part des enseignants qui déclarent mettre en place des activités et/ou des outils pour que leurs élèves de CM2…



Lecture : 33 % des professeurs des écoles déclarent mettre en place « très souvent » des activités et/ou des outils pour que les élèves de CM2 développent des automatismes en calcul.
Champ : professeurs des écoles en charge d'élèves de CM2 en France, ayant répondu à l'enquête Praesco Mathématiques 2019 (échantillon national représentatif).
Source : MENJS-DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.10. © DEPP

▶ 5 Part des enseignants qui déclarent, lorsque plusieurs procédures correctes sont identifiées par les élèves, les pratiques suivantes :



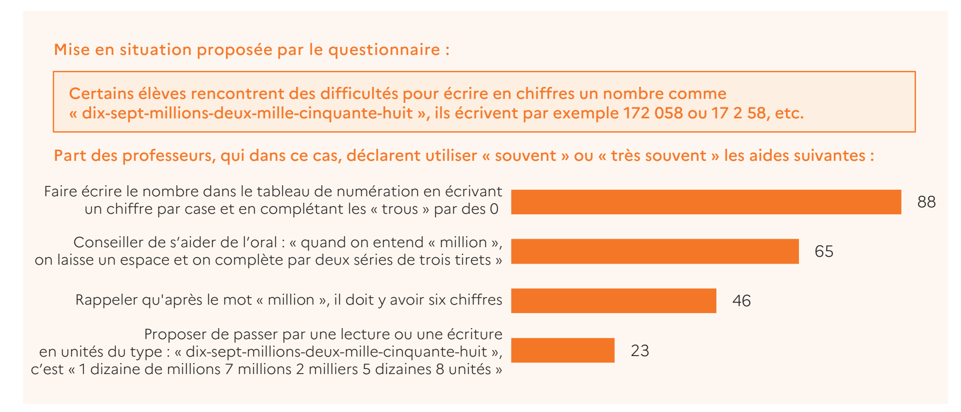
Lecture : lorsqu'on leur demande comment ils gèrent la diversité des procédures proposées par les élèves ayant la bonne réponse à un problème, 36 % des professeurs des écoles déclarent « très souvent » interroger les élèves pour que toutes les procédures soient présentées.
Champ : professeurs des écoles en charge d'élèves de CM2 en France, ayant répondu à l'enquête Praesco Mathématiques 2019 (échantillon national représentatif).
Source : MENJS-DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.10. © DEPP

Lorsque plusieurs méthodes correctes ont été identifiées pour résoudre un problème, majoritairement, les enseignants cherchent fréquemment à faire en sorte que toutes les procédures soient présentées (82 %) et organisent souvent une discussion collective

(80 %) ▶ figure 5. Les modalités de prise en compte du travail des élèves sont plus variées. Ainsi, leurs avis diffèrent sur le fait de ne pas hiérarchiser les méthodes ou de montrer la plus efficace au tableau (respectivement, 60 % et 45 % déclarent qu'ils le font souvent). Quand ils constatent des erreurs dans les travaux de leurs élèves, les enseignants déclarent unanimement (95 %) travailler sur ces erreurs lorsqu'elles sont assez fréquentes, mais ils n'utilisent pas toujours les mêmes moyens pour aider leurs élèves (voir « Pour en savoir plus » – figure 6). Par exemple, à propos des erreurs sur l'écriture chiffrée des grands nombres, 88 % déclarent apporter souvent des aides techniques et 23 % faire souvent appel à la compréhension des unités de numération ▶ figure 7.

▶ 7 Aides proposées aux élèves en cas de difficultés avec l'écriture chiffrée des grands nombres



Lecture : 88 % des professeurs des écoles en charge d'élèves de CM2 déclarent utiliser « souvent » ou « très souvent » une aide du type « faire écrire le nombre dans le tableau de numération en écrivant un chiffre par case et en complétant les "trous" par des 0 ».
Champ : professeurs des écoles en charge d'élèves de CM2 en France, ayant répondu à l'enquête Praesco Mathématiques 2019 (échantillon national représentatif).
Source : MENJS-DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.10. © DEPP

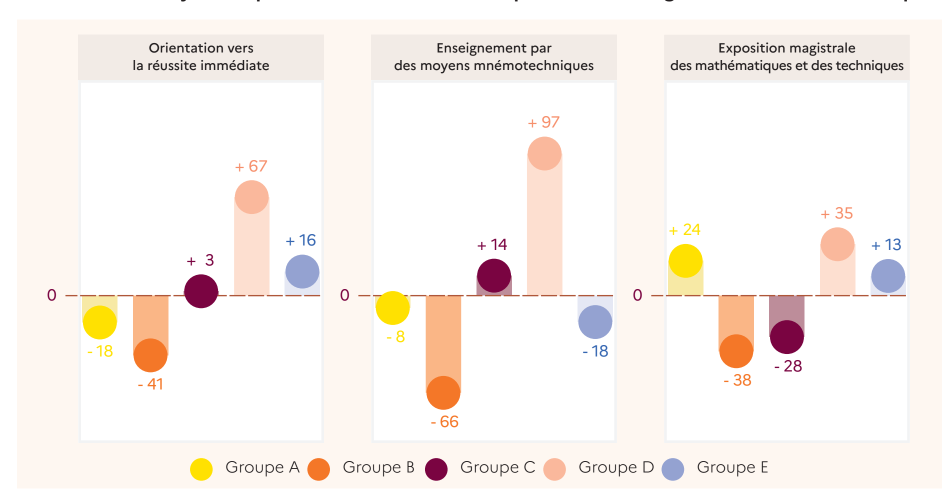
Des pratiques sensibles aux variables personnelles et de contexte

Avoir suivi ou non une formation initiale au métier de professeur de l'enseignement primaire ne distingue pas les pratiques d'enseignement des mathématiques. En revanche, les activités mises en place par les enseignants varient selon leur ancienneté : ceux entrés plus récemment dans le métier proposent notamment moins de situations complexes, de moments de travail réflexif sur les connaissances. Toutefois dans les interactions pédagogiques et l'ajustement de l'enseignement aux élèves, les différences ne sont pas significatives.
Les pratiques des femmes et des hommes se différencient peu quant aux situations choisies, elles diffèrent en revanche significativement quant à l'ajustement de l'enseignement aux besoins des élèves : les femmes déclarent plus souvent adapter les tâches à effectuer en fonction de leur niveau et agir en tenant compte de chacun d'eux. Ce résultat prolonge les constats de l'enquête Epode qui montrent que, dans le premier degré, les enseignantes se distinguent de leurs collègues masculins par des interventions visant davantage à combler les lacunes d'apprentissage de leurs élèves, interventions qu'elles jugent prioritaires.
Les pratiques des professeurs d'une classe multiniveau sont proches de celles de leurs collègues n'ayant en charge qu'un seul niveau, même s'ils déclarent davantage proposer souvent du matériel ou des jeux, et moins souvent des situations conduisant à un travail réflexif sur les connaissances. L'enseignement en classe multiniveau constitue un facteur de difficulté selon un tiers des enseignants concernés, notamment lorsqu'ils ont peu d'expérience en la matière.
Pour près de la moitié des professeurs de l'enseignement privé, le manque de formations sur des contenus mathématiques constitue un facteur de difficulté professionnelle. Ces derniers sont pourtant plus nombreux que dans le public à juger qu'il est facile d'enseigner cette discipline. Leurs pratiques se différencient essentiellement par le fait de donner plus de tâches techniques en cherchant moins à établir la validité de ces techniques.
Les professeurs exerçant en éducation prioritaire sont un peu plus jeunes et ont moins d'ancienneté que les autres. Ils attribuent plus fréquemment leurs difficultés aux caractéristiques de leurs élèves, sans souligner particulièrement celles liées aux conditions d'exercice du métier (effectifs de la classe, classe multiniveau, ampleur du programme de mathématiques, manque de temps). Leurs pratiques ne se distinguent pas nettement de celles de leurs collègues hors éducation prioritaire, même s'ils incitent davantage leurs élèves à chercher, tout en leur proposant par ailleurs moins de problèmes complexes et de moyens d'autoévaluation.

Des pratiques d'enseignement des mathématiques pilotées par des degrés d'investissements et des choix didactiques contrastés

Les réponses aux items interrogeant un même aspect des pratiques enseignantes ont été groupées pour construire un indicateur synthétique relatif à cet aspect des pratiques. La cohérence des items retenus pour chaque indicateur a été validée par des analyses statistiques (voir « Pour en savoir plus – Indicateurs »). La moyenne de chaque indicateur est, par construction, égale à zéro sur l'ensemble de l'échantillon et les valeurs prises correspondent à des « écarts à la moyenne » exprimés en points de pourcentage d'écart-type. Cela permet de comparer des groupes d'enseignants avec l'ensemble de l'échantillon sur chaque aspect des pratiques, ce qui est particulièrement utile dans le cadre de la typologie des pratiques qui suit. Un traitement statistique des réponses des enseignants enquêtés (voir Pour en savoir plus – Méthodologie) a en effet mis au jour cinq groupes de professeurs caractérisés par des pratiques homogènes (voir « Pour en savoir plus » – figures 8, 10, 11, 12, 13, 14) et ▶ figure 9. Ces groupes sont désignés par des lettres et sont présentés dans la suite de la *Note* par ordre décroissant de leur effectif. Afin d'illustrer au mieux les aspects qui les différencient, les comparaisons de chaque groupe avec l'ensemble de l'échantillon sont indiquées en pourcentage ou en points, selon qu'elles portent sur un item ou sur l'indicateur synthétique construit pour un groupe d'items. Seuls les aspects les plus saillants sont ici commentés.
Groupe A (26 % des répondants) : davantage de difficultés exprimées vis-à-vis des mathématiques et de leur enseignement.
Ce groupe est plus masculin que la population étudiée (32 % *versus* 22 %). En classe, plus que dans l'échantillon, les professeurs de ce groupe exposent de manière magistrale les mathématiques et les techniques (+ 24 points) tout en explicitant moins les règles et leurs justifications (- 48 points). Ils proposent moins de travail réflexif sur les connaissances (- 42 points) et de situations conduisant à approfondir (- 25 points). Dans leur classe, les procédures sont moins travaillées, que ce soit pour leur variété (- 54 points), leur mise en lien (- 50 points) ou leur validation (- 41 points). C'est le cas par exemple pour l'exercice consistant à compléter une égalité pour lequel plusieurs procédures correctes conduisent à la réponse attendue (des procédures convoquant la numération, les fractions, les décimaux, les graduations, etc., peuvent être travaillées, mises en lien et validées en classe). Les professeurs de ce groupe s'appuient moins sur le travail des élèves : ils prennent moins d'information sur leurs réponses (- 55 points) ou sur leurs procédures (- 66 points). Ils adaptent

▸ 9 Indicateurs synthétiques : mise en acte de conceptions de l'enseignement des mathématiques



Lecture : l'indicateur synthétique « Orientation vers la réussite immédiate » est de + 67 points dans le groupe D, par rapport à la moyenne de l'échantillon.
Champ : professeurs des écoles en charge d'élèves de CM2 en France, ayant répondu à l'enquête Praesco Mathématiques 2019 (échantillon national représentatif).
Source : MENJS-DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.10. © DEPP

moins les exercices au niveau des élèves (- 37 points) et à leurs difficultés (- 44 points). Parmi les facteurs de difficulté à enseigner les mathématiques, ce groupe est le seul qui mentionne particulièrement celui relatif à la complexité supposée ou ressentie de cette discipline (+ 15 points) ; cela éclaire sans doute les pratiques de ce groupe tant sur les contenus enseignés que sur la prise en compte des élèves.

Groupe B (22 % des répondants) : des choix didactiques affirmés pour un enseignement des mathématiques où les élèves construisent activement leurs connaissances. Ce groupe contient un peu plus de professeurs enseignant en éducation prioritaire (21 % *versus* 16 %). Les enseignants de ce groupe travaillent davantage avec leurs collègues (+14 points) et ont moins le sentiment qu'il y a des élèves qu'ils ne pourront pas vraiment faire progresser en mathématiques (28 % *versus* 36 %). Par rapport à l'ensemble de l'échantillon, leur enseignement s'appuie sur du travail réflexif sur les connaissances (+ 37 points) ou sur des manipulations et des jeux (+ 43 points). Ils proposent plus de situations qui permettent aux élèves d'approfondir les procédures qu'ils mettent en œuvre, en leur donnant du sens (+ 55 points) ou en les faisant valider (+ 56 points). Ils choisissent également plus de situations permettant aux élèves d'expérimenter (+ 20 points) ou de s'exercer (+ 31 points). Ils enseignent moins les mathématiques en les exposant de manière magistrale (- 38 points) ou en donnant des moyens mnémotechniques (- 66 points). Ils ne concentrent pas leur attention sur les seules réponses de leurs élèves : ils prennent plus d'informations sur les procédures mises en œuvre (+35 points) et interagissent davantage avec eux à propos des mathématiques en jeu (+ 21 points). Les professeurs de ce groupe se caractérisent ainsi par des choix didactiques affirmés.

Groupe C (21 % des répondants) : un engagement et une satisfaction moindres dans l'enseignement des mathématiques. Les enseignants de ce groupe sont plus nombreux à exercer dans le public hors éducation prioritaire (78 % *versus* 71 %) et à temps partiel (12 % *versus* 7 %). Ces professeurs déclarent moins que l'ensemble de l'échantillon interrogé se consacrer à leur autoformation (- 58 points) et au travail avec leurs collègues (- 44 points). En classe, ils proposent moins de situations de travail réflexif sur les connaissances (- 50 points) ou conduisant à expliciter les connaissances (- 47 points) et les approfondir (- 59 points). Leur enseignement conduit également beaucoup moins les élèves à mémoriser (- 56 points), s'organiser (- 46 points), chercher (- 42 points) et s'exercer (- 50 points). Ces professeurs s'appuient moins sur le travail des élèves (- 34 points) et ajustent également moins leur enseignement à leurs difficultés (- 48 points). Ils déclarent retirer moins fréquemment des satisfactions de leur enseignement des mathématiques (67 % *versus* 75 %) et attribuent davantage aux conditions d'exercice du métier la difficulté à les enseigner (+ 14 points).

Groupe D (17 % des répondants) : un enseignement de type magistral, plutôt technique, qui vise la réussite immédiate. Les enseignants de ce groupe ne se distinguent pas par leur contexte d'enseignement. Dans leur carrière, ils ont suivi moins de formations sur des thèmes mathématiques comme les nombres décimaux et les fractions (48 % *versus* 58 %), le calcul mental (41 % *versus* 54 %) ou la résolution de problèmes (59 % *versus* 69 %), et sont plus nombreux à passer moins de deux heures hebdomadaires à la préparation de leur enseignement des mathématiques (60 % *versus* 49 %). Ils ont davantage le sentiment qu'il y a des élèves qu'ils ne pourront pas vraiment faire progresser en mathématiques (48 % *versus* 36 %). Ils dispensent plus fréquemment un enseignement de type magistral (+35 points). Ils donnent plus de moyens mnémotechniques (+ 97 points) qu'ils demandent d'appliquer à des tâches essentiellement techniques (+ 63 points). Ils offrent également moins de moyens de valider les procédures mises en œuvre (- 50 points) ou de donner du sens aux techniques utilisées (- 53 points). Ces professeurs concentrent leur attention sur les réponses de leurs élèves (+ 35 points) ainsi que sur leurs erreurs (+ 36 points) ; plus que dans l'échantillon, leurs pratiques d'enseignement visent la réussite immédiate des élèves en mathématiques (+ 67 points).

Groupe E (14 % des répondants) : un engagement fort dans l'enseignement des mathématiques et des pratiques qui font « flèche de tout bois ». Les enseignants de ce groupe exercent plus fréquemment en milieu urbain (81 % *versus* 72 %). Durant leur carrière, ils ont davantage participé à des actions de formation continue sur des contenus mathématiques. Ils sont plus nombreux (62 % *versus* 51 %) à prendre plus de deux heures par semaine à la préparation de leur enseignement de cette discipline. Pour tous les types d'activités interrogés dans le questionnaire, ils déclarent plus que dans l'échantillon les proposer à leurs élèves, que ce soient des tâches techniques (+ 67 points), des problèmes complexes (+ 98 points), des applications de règles mathématiques (+ 81 points) ou du travail réflexif sur les connaissances (+ 107 points), entre autres. Ils déclarent également davantage agir en tenant compte de chaque élève (+ 91 points) et ajuster leur enseignement aux difficultés des élèves (+ 98 points). Ils prennent plus souvent des informations sur leurs réponses (+ 93 points) et sur leurs procédures (+ 102 points). Leurs interactions avec les élèves portent plus sur les mathématiques en jeu (+ 82 points). Les écarts fortement positifs s'expliquent par le fait que ce groupe utilise fréquemment les extrémités de l'échelle des réponses, mais une hypothèse interprétative émerge également qui converge avec des études qualitatives menées parallèlement : ces professeurs semblent mettre toutes les possibilités en œuvre afin que leurs élèves atteignent les objectifs d'apprentissage visés en CM2, sans pour autant hiérarchiser leurs choix didactiques. ■

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la *Note d'Information* 21.10, ses figures et données complémentaires sur **education.gouv.fr/etudes-et-statistiques**





NOTE D'INFORMATION

n° 21.11 – Février 2021

Premiers résultats de l'enquête sur les pratiques d'enseignement des mathématiques, Praesco en classe de troisième en 2019

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald
Auteures : Sylvie Coppé, Brigitte Grugeon-Allys, Julie Horoks, Julia Pilet, Anaëlle Solnon, Christelle Raffaëlli, Axelle Charpentier, DEPP-B4
Édition : Bernard Javet
Maquettiste : Frédéric Voiret
e-ISSN 2431-7632

L'enquête sur les PRAtiques d'Enseignement Spécifiques aux Contenus (Praesco) conduite par la DEPP en 2019 vise à documenter les pratiques d'enseignement des professeurs de mathématiques en classe de troisième d'un point de vue général mais aussi, de façon plus approfondie, d'un point de vue didactique en lien avec le thème du calcul littéral. Presque un enseignant sur deux estime que plus de la moitié de ses élèves de troisième ne disposent pas d'une maîtrise satisfaisante des compétences mathématiques travaillées. Le manque de travail en classe d'une partie des élèves et le trop grand nombre d'élèves en difficulté constituent les premiers facteurs évoqués par les enseignants rendant leur travail difficile. D'un point de vue didactique, l'analyse des données a mis en évidence, d'une part, des pratiques d'enseignement des mathématiques variées, en particulier pour les formulations utilisées lors des interactions avec les élèves, et d'autre part, quatre groupes distincts de professeurs, caractérisés chacun par un profil de pratiques. Les seules caractéristiques individuelles ou le contexte d'enseignement documentés par l'enquête ne suffisent pas à expliquer toutes les différences observées entre ces quatre profils s'agissant des choix pédagogiques et didactiques.

En 2019, un échantillon national représentatif de près de 1 800 enseignants de mathématiques en classe de troisième a été sollicité pour répondre à l'enquête Praesco Mathématiques (PRAtiques Enseignantes Spécifiques aux COntenus). Cette enquête, conçue par la DEPP, vise à décrire la diversité des pratiques enseignantes et notamment des choix pédagogiques et didactiques propres à l'enseignement des mathématiques. Au croisement des approches didactique et statistique (voir « **Pour en savoir plus – Méthodologie** »), Praesco apporte un regard inédit qui vient enrichir, d'une part, les travaux existants sur les pratiques enseignantes non centrés sur les contenus enseignés (Talis, Epode) et, d'autre part, les nombreuses études, nationales et internationales (Cedre, PISA, TIMSS), sur les compétences des élèves en mathématiques. À terme, la reconduction tous les cinq ans de l'enquête Praesco, parallèlement à l'évaluation Cedre, permettra de documenter, en lien avec l'évolution des compétences des élèves, l'évolution des pratiques enseignantes en mathématiques.
Cette *Note* présente de premiers résultats qui sont détaillés et complétés dans un document de travail de la DEPP l'accompagnant.
Le questionnaire proposé aux enseignants de troisième est adossé aux programmes de mathématiques du cycle 4. Bâti par une équipe composée pour moitié de chercheurs en didactique des mathématiques des universités Paris-Est Créteil (LDAR) et de Genève (FAPSE) et pour l'autre de formateurs et d'enseignants, il s'articule autour de trois grands axes d'analyse : l'enseignement du calcul littéral, l'organisation générale globale de l'enseignement et la prise en compte de l'élève. La conception des items de l'enquête intègre des résultats de recherche en didactique de l'algèbre élémentaire. Un volet est consacré au contexte d'enseignement et au profil du répondant afin de tenir compte du fait que l'enseignant est un individu situé, aux caractéristiques personnelles et professionnelles propres, dont l'activité se déploie au croisement des prescriptions institutionnelles et des conditions d'exercice spécifiques de sa profession (Chevallard, 1999 ; Robert et Rogalski, 2005 ; Grugeon, 2010). Le questionnaire comprend 108 questions, proposées pour l'essentiel avec une échelle ordinale de réponse.
Les pourcentages commentés dans la suite de cette *Note* sont donc construits à partir du regroupement, soit des deux niveaux supérieurs de l'échelle (par exemple,

1 Description de la population des enseignants de mathématiques en classe de 3e

	Ensemble (100 %)	Public HEP (61 %)	Public EP (18 %)	Privé (21 %)
Femmes	51,8 %	54,4 %	36,2 %	58,1 %
Statut				
Enseignants certifiés	89,3 %	92,0 %	83,9 %	85,8 %
Enseignants agrégés	4,9 %	6,0 %	5,9 %	0,8 %
Enseignants contractuels	5,9 %	2,0 %	10,2 %	13,3 %
Âge moyen	43,8	43,9	41,1	45,8
Diplômés de niveau master ou plus	56,7 %	53,4 %	68,9 %	55,6 %
Expérience dans l'enseignement (années)				
Au total dans l'enseignement	16,9	17,8	13,4	17,5
Au sein du collège d'exercice	9,8	9,7	8,4	11,2
En classe de 3e	11,9	13,0	9,1	11,2
Enseignants ayant exercé un autre métier	25,6 %	19,3 %	33,8 %	36,9 %
Nombre d'élèves dans la classe de référence	25,8	26,0	23,8	26,9

Lecture : 51,8 % des enseignants de mathématiques en classe de 3e sont des femmes.
Champ : enseignants de mathématiques en classe de 3e en France, ayant répondu à l'enquête Praesco Mathématiques 2019 (échantillon national représentatif).
Source : MENJS-DEPP.

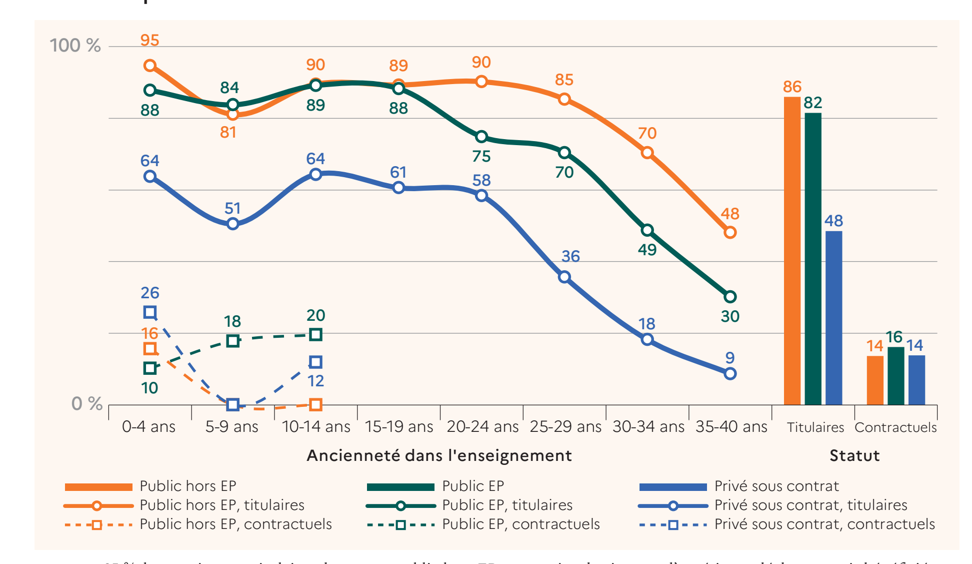
Réf. : *Note d'Information*, n° 21.11. © DEPP

« souvent » et « très souvent »), soit de ses deux niveaux inférieurs (par exemple, « parfois » et « jamais »). Enfin, l'une des originalités du questionnaire porte sur l'inclusion de « mises en situation », c'est-à-dire des questions évoquant une situation d'enseignement où les enseignants devaient répondre en indiquant ce que seraient leurs choix pédagogiques ou didactiques si cette situation fictive prenait place dans le contexte de leur classe de troisième.
Les enseignants de mathématiques en classe de troisième sont une population majoritairement féminine (52 % de femmes) ▶ figure 1.
Leur moyenne d'âge est de 43,8 ans et leur ancienneté dans l'enseignement de 16,9 ans, dont 11,9 ans en tant qu'enseignant auprès d'élèves de troisième. La très grande majorité d'entre eux (94 %) a été reçue à un concours d'enseignement. Les enseignants contractuels ne forment ainsi que 6 % de l'échantillon des répondants, mais sont surreprésentés dans le secteur privé et en éducation prioritaire (plus d'un enseignant sur dix).

Des disparités de formation à l'entrée dans le métier

Dans l'ensemble, trois professeurs sur quatre déclarent avoir bénéficié d'une formation initiale à l'enseignement des mathématiques au sein d'un établissement de formation professionnelle des enseignants (ESPÉ, IUFM ou CPR). La figure 2 révèle néanmoins d'importantes disparités selon le statut, le secteur d'enseignement et l'ancienneté dans le métier. Ainsi, si la formation initiale semble être la règle parmi les professeurs titulaires du secteur public (plus de huit enseignants sur dix), c'est moins le cas parmi les titulaires du secteur privé sous contrat (48 %) et surtout parmi les enseignants contractuels dans leur ensemble (15 %). Une seconde ligne de fracture concerne l'ancienneté : à partir de 25 ans d'ancienneté, la proportion d'enseignants déclarant avoir bénéficié d'une formation initiale décroît à mesure que l'ancienneté augmente.
Pour ce qui concerne la formation continue, d'une manière générale, les enseignants du secteur public rapportent avoir suivi davantage d'activités de formation au cours des cinq dernières années que leurs collègues exerçant dans des collèges privés (voir « Pour en savoir plus – figure 3 »). Notons que, des quatre contenus de formation proposés par le questionnaire, l'enseignement du calcul littéral est le moins cité avec près des deux tiers des enseignants du secteur public (8 sur 10 dans le secteur privé) déclarant n'avoir « jamais ou presque » abordé cette thématique en formation continue.

▶ 2 Formation initiale à l'enseignement des mathématiques en fonction du secteur, de l'expérience et du statut



Lecture : 95 % des enseignants titulaires du secteur public hors EP avec moins de cinq ans d'expérience déclarent avoir bénéficié d'une formation initiale à l'enseignement des mathématiques. Cette proportion s'établit à 64 % dans le secteur privé.
Champ : enseignants de mathématiques en classe de 3e en France, ayant répondu à l'enquête Praesco Mathématiques 2019 (échantillon national représentatif).
Source : MENJS-DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.11. © DEPP

Des difficultés d'enseignement attribuées principalement au manque de travail en classe d'une partie des élèves et au trop grand nombre d'élèves en difficulté

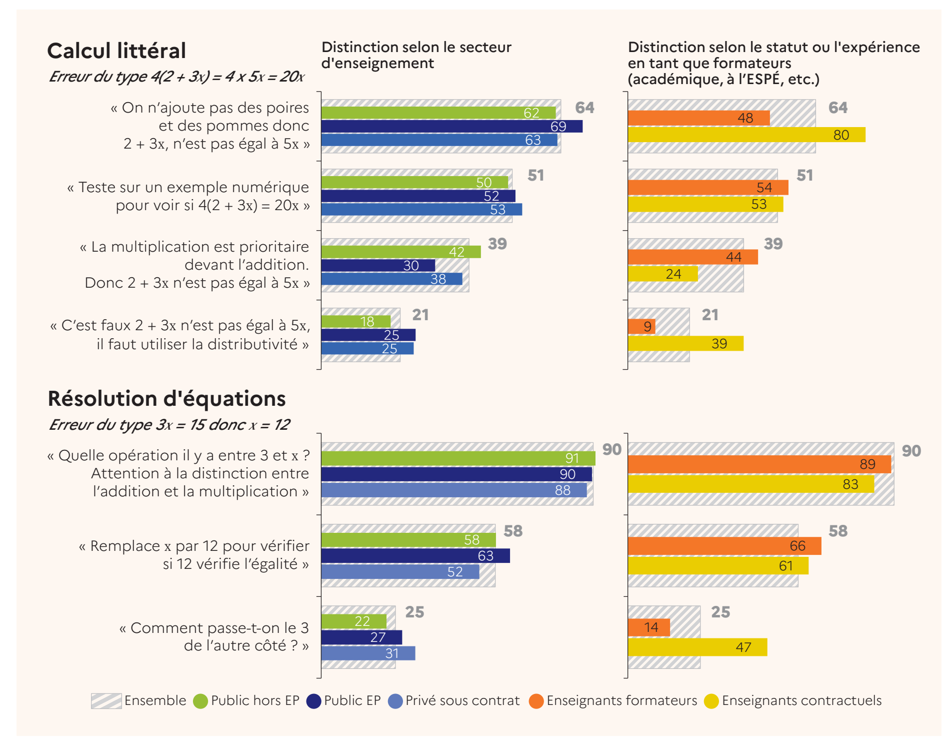
L'enquête appréhendait le contexte d'enseignement en invitant les enseignants à estimer, entre autres, la proportion d'élèves de leur classe ne disposant pas d'une maîtrise satisfaisante des compétences mathématiques travaillées (voir « Pour en savoir plus – figure 4 »). Là encore, le ressenti varie beaucoup selon le secteur du collège d'exercice et son appartenance ou non à l'éducation prioritaire (EP). Dans le public hors EP, 44 % des professeurs de mathématiques estiment ainsi que plus de la moitié de leurs élèves ont une maîtrise insatisfaisante des compétences travaillées contre 76 % parmi les enseignants en EP (et seulement 29 % parmi ceux exerçant dans le secteur privé).
Le questionnaire interrogeait ensuite les enseignants sur leur degré d'accord avec neuf facteurs susceptibles de rendre difficile leur travail auprès des élèves. Les facteurs en lien avec le comportement et les difficultés scolaires des élèves sont ceux qui recueillent le plus d'adhésion (voir « Pour en savoir plus – figure 5 »). Ainsi, dans le secteur public, plus de huit enseignants sur dix (et jusqu'à neuf sur dix en EP) considèrent que « *le manque de travail en classe d'une partie de [leurs] élèves* » ou que « *le trop grand nombre de [leurs] élèves en difficulté* » sont des facteurs de difficultés. Dans le secteur public hors EP, près des deux tiers des enseignants citent également « *le trop lourd effectif de [leur] classe* » tandis que cette proportion n'est que de 42 % en EP, sans doute parce que les effectifs de classe y sont réduits (Stéfanou, 2018). Viennent ensuite « *le sentiment d'impuissance face à la difficulté à faire progresser [leurs] élèves* », « *la crainte de ne pas suffisamment préparer [leurs] élèves à la poursuite de leurs études* » ainsi que le « *manque de pistes pour aider les élèves en difficulté* », évoqués par 45 à 60 % des enseignants. Ces résultats rejoignent l'un des constats établis par l'enquête Epode selon lequel la réussite de tous les élèves est une préoccupation majeure des enseignants (Benhaïm-Grosse, Longhi, Monseur *et al.*, 2020).

Cohabitation d'arguments mathématiques et d'arguments portés par le langage courant lors des interactions avec les élèves

La spécificité de Praesco tient dans l'interrogation des enseignants sur leurs choix didactiques pour l'enseignement des mathématiques. Un document de travail (voir « Pour en savoir plus – Bibliographie ») rend compte de l'ensemble des analyses qui ont été effectuées à partir des réponses des enseignants aux différentes mises en situation du questionnaire. Les choix des enseignants concernant l'organisation de séquences, la sélection de situations d'introduction ou d'exercices, l'organisation des évaluations, la gestion des modalités de travail et des interactions sont très variés. Ils mettent en évidence une volonté, largement partagée, de repérer les procédures et erreurs des élèves mais des moyens pour y parvenir disparates, tenant parfois insuffisamment compte des enjeux d'apprentissage et

issus d'interprétations variées des attentes institutionnelles contenues dans les programmes. Compte tenu du format de la présente *Note*, un seul exemple sera ici développé afin d'illustrer la diversité des choix pédagogiques et didactiques. L'exemple porte sur le recours des enseignants à différents types d'arguments en cas d'erreur d'un élève lors de deux exercices, l'un de calcul littéral (développement d'expressions littérales) et l'autre de résolution d'équations ▶ **figure 6**. Ces arguments peuvent être soutenus par des propriétés mathématiques (comme la distributivité) ou être, au contraire, plus proches de recettes ou de règles soutenues par le langage courant (comme « *regrouper* » ou « *passer* »), par des analogies (« *ajouter des poires et des pommes* ») ou encore par des signes, des flèches ou des couleurs. Sur l'exercice de calcul littéral, plus de six enseignants sur dix (64 %) rapportent donner fréquemment des indications du type « *On n'ajoute pas des poires et des pommes* ». Cette proportion est plus élevée parmi les enseignants contractuels (80 %) et ceux exerçant en EP (69 %) et est, au contraire, plus faible parmi les enseignants ayant une expérience de formateur (48 %). Les trois quarts des enseignants interrogés considèrent que cette justification est concrète pour les élèves. La moitié seulement des enseignants rapportent également fréquemment proposer à l'élève, dont la réponse est fausse, de la tester avec un exemple numérique. Ils sont encore moins nombreux à utiliser fréquemment des indications soulignant la priorité opératoire (39 % en moyenne, mais seulement 24 % parmi les enseignants contractuels) ou à demander aux élèves d'utiliser la propriété de distributivité (21 % en moyenne). Concernant la résolution d'équation, les enseignants sont plus nombreux à donner des indications mobilisant des formulations mathématiques : ainsi, 90 % attirent l'attention de l'élève sur la distinction entre l'addition et la multiplication et 58 % lui proposent de tester si sa réponse vérifie l'égalité initiale. Seul un quart des enseignants utilisent une formulation du type « *passer de l'autre côté* » (47 % parmi les enseignants contractuels et seulement 14 % parmi les enseignants étant ou ayant été formateurs) qui n'est pas de nature à favoriser un raisonnement mathématique.

▶ 6 Fréquence du recours à différentes indications en cas de réponse fausse d'un élève lors d'un exercice de calcul littéral ou de résolution d'équations



Lecture : 64 % des enseignants de mathématiques en 3ᵉ déclarent donner « souvent » ou « très souvent » une indication du type « On n'ajoute pas des poires et des pommes » en cas d'une erreur d'élève de type 4 x 5x = 20x.
Champ : enseignants de mathématiques en classe de 3ᵉ en France, ayant répondu à l'enquête Praesco Mathématiques 2019 (échantillon national représentatif).
Source : MENJS-DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.11. © DEPP

Quatre profils de pratiques relevant de choix didactiques contrastés

Les réponses aux items interrogeant un même aspect des pratiques enseignantes ont été groupées afin de construire un indicateur synthétique relatif à cet aspect. Dans la mise en situation évoquée précédemment, plusieurs items venaient ainsi interroger la fréquence avec laquelle les enseignants avaient recours à des formulations mathématiques (plutôt que simplificatrices) lors de leurs interactions avec les élèves. Ces items peuvent être regroupés en un unique indicateur synthétique appelé « Justifications pendant les interactions ». Des analyses statistiques ont été menées pour définir et valider ainsi treize indicateurs correspondant chacun à un groupe d'items (voir « Pour en savoir plus – Indicateurs »). La moyenne de chaque indicateur est, par construction, égale à zéro sur l'ensemble de l'échantillon et les valeurs prises correspondent donc à des « écarts à la moyenne » exprimés en points de pourcentage d'écart-type. Ces indicateurs synthétiques permettent de comparer différents groupes d'enseignants entre eux ce qui est tout particulièrement utile dans le cadre de la typologie des pratiques qui suit ▶ **figure 7**. Une classification ascendante hiérarchique (voir « Pour en savoir plus – Méthodologie ») a en effet permis de mettre au jour quatre groupes d'enseignants caractérisés par des pratiques homogènes. Ces groupes sont désignés par des lettres et sont présentés par ordre décroissant de leur effectif. Afin d'illustrer au mieux les aspects qui les différencient le plus, les comparaisons de chaque groupe avec l'ensemble de l'échantillon sont indiquées en pourcentage lorsqu'elles portent sur un item ou en « points » lorsqu'elles portent sur l'indicateur synthétique construit pour un groupe d'items.

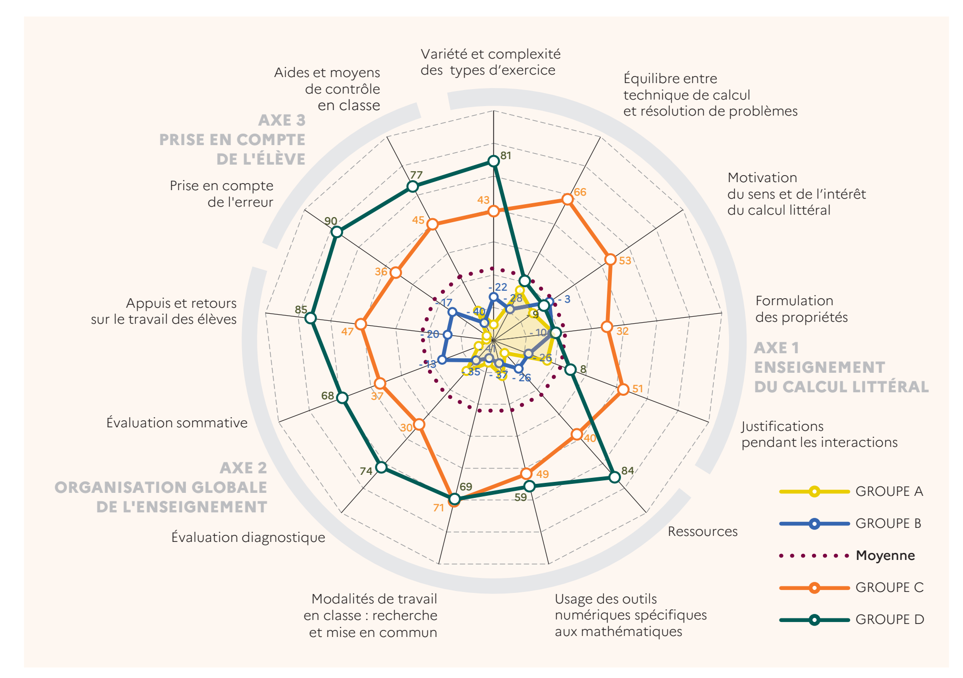
Groupe A (34 % des répondants) : un enseignement relativement formel et un accompagnement des élèves moins personnalisé. Ce groupe est plus masculin que l'ensemble de la population étudiée (56 % contre 48 %), légèrement plus âgé et rapporte la plus faible participation à des activités de formation continue (voir « Pour en savoir plus – figure 8 »). Pour préparer leurs cours, les enseignants de ce groupe ont, moins que la moyenne, recours aux ressources institutionnelles, comme les programmes ou les documents d'accompagnement (- 42 points). Ils rapportent un accès un peu plus difficile aux outils numériques spécifiques aux mathématiques et en font, sans surprise, un usage légèrement moindre (- 27 points). D'un point de vue didactique, ces enseignants cherchent moins à motiver le sens et l'intérêt du calcul littéral (- 19 points) et proposent moins que la moyenne des problèmes complexes (- 43 points). Ils sont parmi les moins nombreux à s'appuyer sur la substitution d'une lettre par un nombre pour invalider une assertion (43 % contre 51 %) ou pour vérifier une égalité (47 % contre 58 %), proposant ainsi un enseignement du calcul littéral relativement formel. Ils cherchent moins que la moyenne à expliciter le lien

entre ce qui est fait en classe et la façon dont les élèves sont évalués (- 43 points). Ils s'appuient moins sur les productions de leurs élèves (- 49 points) et leur font moins de retours : ils sont ainsi 68 % à déclarer faire fréquemment des commentaires détaillés tout au long des copies de contrôle de leurs élèves (contre plus de 80 % dans le reste de l'échantillon). Leur prise en compte de l'erreur est également nettement moindre (- 49 points) de sorte que les enseignants de ce groupe semblent travailler davantage pour un « élève moyen ».

Groupe B (29 % des répondants) : un enseignement plutôt transmissif et portant plus souvent sur les techniques. Ce groupe est plus féminin que l'ensemble de la population étudiée (59 % contre 52 %) et légèrement plus jeune. Ces enseignants participent moins souvent que la moyenne à des activités de formation continue et font un usage moindre des outils numériques en classe (- 37 points) et des ressources (- 26 points). Ils sont en revanche un peu plus nombreux à réutiliser leurs préparations des années précédentes (87 % contre 78 %). D'une manière générale, ils rapportent plus de facteurs de difficultés. Leur enseignement du calcul littéral porte plus souvent sur les techniques avec davantage d'exercices du type « développer, factoriser ». Lors des interactions avec les élèves, ils proposent plus souvent des formulations simplificatrices (« *pommes et poires* » ou « *se débarrasser* »), sans favoriser la mise en place de propriétés et de vocabulaire mathématiques (- 26 points). Surtout, leur enseignement est plutôt transmissif (- 41 points) avec peu de temps laissé aux élèves pour travailler en autonomie et peu d'activités mises en place pour que les élèves cherchent par petits groupes (15 % contre 27 %). Ils sont en outre les plus nombreux à préférer un déroulement de correction où le professeur corrige au tableau en expliquant les propriétés utilisées (46 % contre 35 %) et à juger qu'une telle correction est rapide et claire (74 % contre 61 %).

Groupe C (21 % des répondants) : un enseignement appuyé sur des choix didactiques articulant sens et technique et prenant en compte les élèves. Les enseignants de ce groupe sont un peu plus souvent titulaires du CAFFA, tuteurs de stagiaires ou formateurs (voir « Pour en savoir plus – figure 8 »). Ils se sentent moins démunis face aux difficultés de leurs élèves pour identifier des blocages, pour les aider, pour les faire progresser. Si les différences avec le reste de l'échantillon sont fortes concernant le recours à des ressources (+ 40 points), à des outils numériques (+ 49 points) ou à des modalités de travail favorisant la collaboration entre élèves (+ 71 points), c'est par leurs choix

▸ 7 Indicateurs synthétiques selon le groupe d'enseignants



Lecture : pour le groupe C, l'indicateur synthétique « Équilibre entre technique de calcul et résolution de problèmes » s'établit à + 66 points au-dessus de la moyenne.
Champ : enseignants de mathématiques en classe de 3e en France, ayant répondu à l'enquête Praesco Mathématiques 2019 (échantillon national représentatif).
Source : MENJS-DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.11. © DEPP

didactiques relatifs à l'enseignement du calcul littéral que ces enseignants se distinguent le plus fortement. Sur l'enseignement du calcul littéral, ils équilibrent davantage aspects techniques et résolution de problèmes (+ 66 points) et cherchent à motiver le sens et l'intérêt du calcul littéral lors des activités d'introduction (+ 53 points). Ces enseignants utilisent également moins souvent des formulations simplificatrices (ils ne sont ainsi que 16 % contre 25 % à recourir fréquemment à « *passer de l'autre côté* »), privilégiant des formulations appuyées sur les mathématiques en jeu (+ 51 points). Enfin, ils sont plus nombreux, avant de commencer un nouveau chapitre, à s'appuyer sur une évaluation diagnostique (environ un tiers contre 18 %) et à proposer une évaluation sommative en explicitant clairement aux élèves ce qui est évalué et comment (+ 37 points).

Groupe D (16 % des répondants) : une forte prise en compte de l'élève pour un enseignement qui fait « flèche de tout bois ». D'une manière générale, les enseignants de ce groupe, davantage diplômés d'un master ou d'un diplôme de niveau supérieur (62 % contre 57 %) et parmi lesquels les contractuels sont légèrement surreprésentés (10 % contre 6 %), disposent des valeurs les plus élevées sur l'ensemble des 8 indicateurs qui composent les axes d'analyse « *Organisation globale de l'enseignement* » et « *Prise en compte de l'élève* ». Ils témoignent d'une attention particulièrement forte portée aux élèves, leur faisant davantage de retours (+ 85 points) et s'appuyant plus fréquemment sur leurs erreurs (+ 90 points). Ils sont en outre moins nombreux à exprimer un sentiment d'impuissance face à la difficulté à faire progresser leurs élèves (50 % contre 57 %) mais plus nombreux à penser que leurs élèves n'ont pas suffisamment travaillé (70 % contre 62 %) en cas de résultats décevants lors d'une évaluation. Néanmoins, ces enseignants présentent des valeurs proches de la moyenne sur l'ensemble des indicateurs de l'axe « *Enseignement du calcul littéral* ». En particulier, lorsqu'on leur soumet diverses situations d'introduction, ils sont plus nombreux à adhérer à celles ne motivant pas le sens et l'intérêt du calcul littéral. Leurs choix didactiques semblent ainsi peu hiérarchisés : ils déclarent utiliser, plus que la moyenne, à la fois des formulations simplificatrices et des formulations appuyées sur des arguments mathématiques. Ils sont ainsi les plus nombreux à adhérer (au-delà du fait d'y recourir) à des formulations du type « *passer de l'autre côté* » (34 % contre 25 %) qu'ils considèrent plus adaptées pour travailler sur la résolution des équations et plus concrètes pour travailler sur les expressions littérales. ■

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la *Note d'Information* 21.11, ses figures et données complémentaires sur **education.gouv.fr/etudes-et-statistiques**





NOTE D'INFORMATION

n° 21.18 – Avril 2021

Perception de la profession et articulation avec la vie familiale chez les enseignants

▶ Quel regard portent les enseignants sur leur vie professionnelle ? Si, en 2016, les enseignants se déclarent autant satisfaits de leur vie professionnelle que les autres cadres et professions intermédiaires, certaines particularités demeurent. Les enseignants ont moins de craintes pour leur emploi, mais se sentent plus souvent mal payés, surtout dans le premier degré et les plus âgés. Les horaires, bien qu'adaptés à leur vie familiale selon leur déclaration, leur paraissent moins flexibles, en particulier dans le premier degré, où 36 % des enseignants déclarent ne pas pouvoir s'absenter, même quelques heures, en cas d'imprévu personnel. En contrepartie, ils déclarent un emploi du temps davantage connu à l'avance, et moins de déplacements professionnels. Les enseignants semblent également plus souvent exposés à la charge mentale et au présentéisme, mais perçoivent leur travail comme plus intéressant et plus utile.

Ministère de l'Éducation nationale,
de la Jeunesse et des Sports
Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald
Auteure : Élise Dion, DEPP-A2
Édition : Bernard Javet
Maquettiste : Frédéric Voiret
e-ISSN 2431-7632

▶ En 2013, une première étude fondée sur l'enquête conditions de travail nommée « Les enseignants face aux risques psychosociaux » est parue dans la publication *Éducation & formations* (voir « Pour en savoir plus »). Cette étude montrait que les enseignants étaient plus exposés que les cadres à certains risques psychosociaux comme l'exigence émotionnelle, le manque de soutien hiérarchique et entre collègues. Les risques psychosociaux ne sont pas le seul aspect du bien-être au travail. Cette vision doit s'enrichir des questions de conditions de travail (pénibilité des tâches, posture, expositions chimiques, nuisance sonore, etc.) et du temps de trajet. En effet, les enseignants ont dans l'ensemble, un temps de trajet médian équivalent à l'ensemble des salariés, mais il est plus court pour les enseignants du premier degré (voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie). La présente étude étoffe la thématique en s'attardant sur la manière dont, en 2016, les enseignants (secteurs public ou privé, fonctionnaire ou contractuel) perçoivent leur profession et l'articulation de celle-ci avec leur vie personnelle, en termes de revenus, d'organisation du temps de travail, d'équilibre psychologique et de santé. Les réponses des enseignants sont comparées à ceux des cadres et les professions intermédiaires de la fonction publique et du privé.

Les enseignants ne se sentent pas valorisés financièrement

En 2016, les enseignants se considèrent plus souvent mal payés que les autres cadres et professions intermédiaires, en particulier les enseignants du premier degré. Ainsi, plus de la moitié des enseignants du premier degré se considèrent mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent et un sur dix déclare être bien payé ▶ **figure 1**. Cependant la structure de la population est hétérogène au sein des différentes populations (par exemple, la proportion de femmes est plus importante chez les enseignants que chez les cadres). Pour contrôler, il est nécessaire de recourir à des modèles logistiques, qui nous permettent de raisonner toutes choses égales par ailleurs. Dans l'ensemble de la population, les hommes ont 1,7 fois plus de chances de se considérer bien ou normalement payés. Chez les enseignants, les moins de 30 ans ont six fois plus de chance que les 50 ans et plus de considérer leur paye bonne ou acceptable (voir « Pour en savoir plus » – figure 2).

Alors que l'âge semble moins déterminant chez les autres cadres et professions intermédiaires (les moins de 30 ans ont 1,1 fois plus de chance que les 50 ans et plus de considérer leur paye bonne ou acceptable). Ainsi, les enseignants avec plus d'expérience attendent un salaire plus élevé, rémunérant leur expérience. De même, les enseignants les plus diplômés (supérieur à bac + 4) ont moins de chance de se considérer bien ou normalement payés que les enseignants avec bac + 2. Ils envisagent leur rémunération selon leur niveau scolaire, au regard de ce qu'ils peuvent demander sur le marché de l'emploi (voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie).

Le métier d'enseignant, un emploi stable avec des modalités de travail en partie à la maison

Les enseignants sont deux fois moins nombreux à craindre pour leur emploi dans l'année à venir : 11 % des enseignants

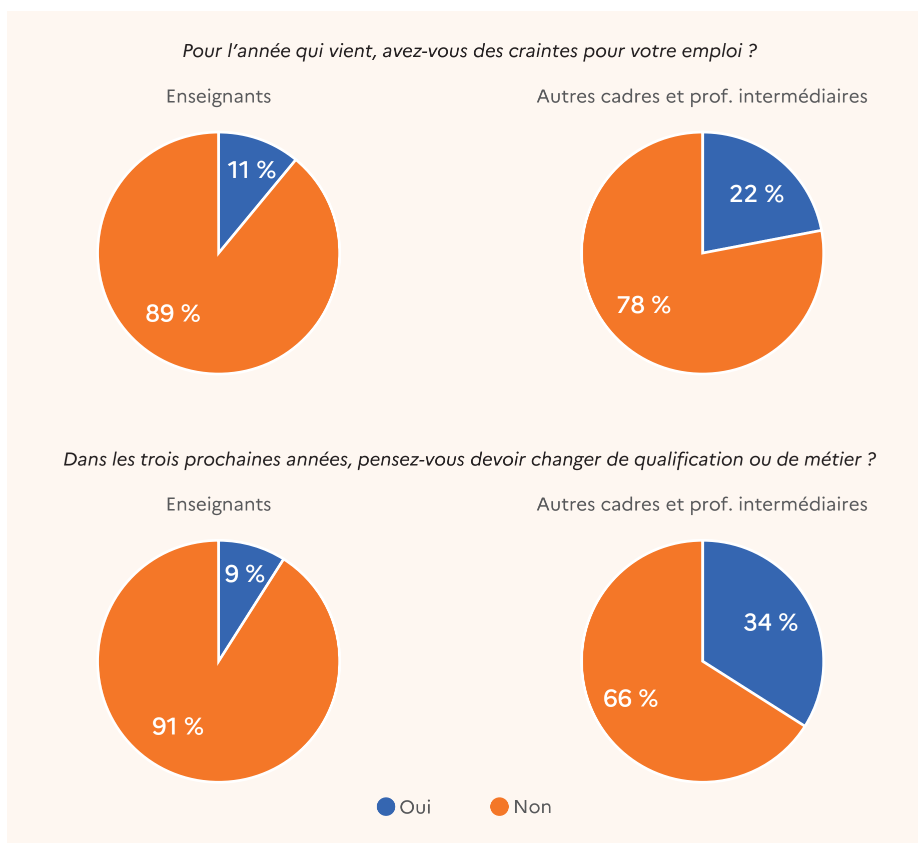
▶ 1 **Perception de la paye (en %)**

	Enseignants			Autres cadres et prof. intermédiaires		
	1er degré	2d degré	Ensemble	Cadres	Professions intermédiaires	Ensemble
Bien payé	10	21	16	26	18	22
Normalement payé	35	39	37	50	45	47
Mal payé	55	40	47	24	37	31
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Lecture : 47 % des enseignants du premier et du second degré se considèrent mal payés compte tenu du travail qu'ils réalisent.
Note : le test d'indépendance du Khi-deux est significatif à 0,1 %. On rejette l'hypothèse d'indépendance entre les variables considération de la paye et le type de profession.
Source : DARES, conditions de travail – Risques psychosociaux 2016.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.18. © DEPP

▶ 3 La sécurité de l'emploi (en %)



Source : DARES, conditions de travail – Risques psychosociaux 2016.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.18. © DEPP

▶ 4 Horaires de travail et organisation du temps de travail (en %)

Travaillez-vous… ?		Enseignants	Autres cadres et prof. intermédiaires	*Dont cadres*
Le week-end	Habituellement	24	18	*11*
	Occasionnellement	19	25	*31*
	Jamais	57	57	*58*
	Total	**100**	**100**	***100***
Le soir (entre 20 h et minuit)	Habituellement	17	9	*6*
	Occasionnellement	21	27	*38*
	Jamais	62	64	*56*
	Total	**100**	**100**	***100***
La nuit (entre minuit et 5h)	Habituellement	0	3	*1*
	Occasionnellement	3	9	*12*
	Jamais	97	88	*87*
	Total	**100**	**100**	***100***
Le matin (entre 5 et 7 h)	Habituellement	2	7	*3*
	Occasionnellement	4	12	*16*
	Jamais	94	81	*81*
	Total	**100**	**100**	***100***
Organisation du temps de travail (en %)				
Ramener du travail à la maison	Toujours	84	9	*13*
	Souvent	9	13	*17*
	Parfois, jamais	7	78	*70*
	Total	**100**	**100**	***100***
Nécessité de dormir hors du domicile (mission, etc.)	Une fois par semaine ou plus	3	4	*6*
	Moins souvent	11	30	*44*
	Jamais	86	66	*50*
	Total	100	100	***100***
Connaissance des horaires dans le mois à venir	Oui	97	85	*82*
	Non	3	15	*18*
	Total	**100**	**100**	***100***

Source : DARES, conditions de travail – Risques psychosociaux 2016.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.18. © DEPP

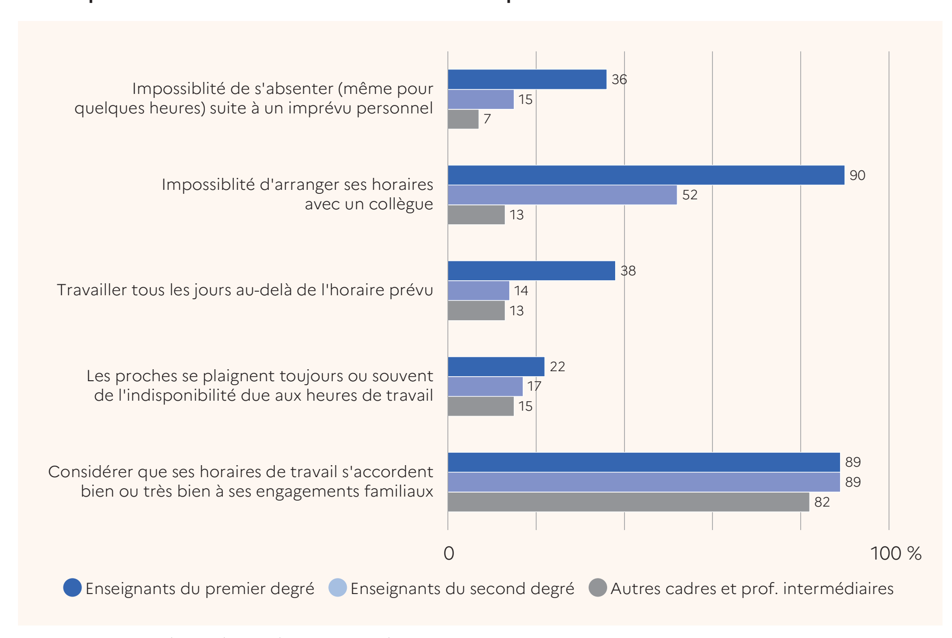
contre 22 % des autres cadres et professions intermédiaires ▶ **figure 3**. Ce taux relativement faible est directement lié à la proportion importante de fonctionnaires parmi les enseignants. De même, seulement 9 % des enseignants, contre 34 % des autres cadres et professions intermédiaires, pensent être dans l'obligation de changer de qualification ou de métier dans les trois prochaines années. Ces résultats traduisent la sécurité de l'emploi dont jouissent les enseignants titulaires.

En termes d'horaires de travail, les enseignants sont, plus souvent que les autres cadres et professions intermédiaires, amenés à travailler habituellement le week-end et le soir (entre vingt heures et minuit) ▶ **figure 4**. Cependant les enseignants travaillent moins souvent à des horaires très décalés comme la nuit (entre minuit et cinq heures) et le matin (entre cinq et sept heures). Les autres professions (en particulier les cadres) sont plus souvent amenées à travailler occasionnellement à des horaires différents, démontrant une nécessité d'être plus flexibles. Les enseignants, quant à eux, sont plus nombreux à emporter du travail chez eux tous les jours ou presque (84 % pour les enseignants contre 9 % pour les autres cadres et professions intermédiaires). Rappelons qu'une des spécificités des horaires du travail d'enseignants réside dans le fait qu'environ la moitié de leurs horaires est réservée à la correction des copies, la préparation des cours et d'autres activités diverses (voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie). Cette partie du travail peut être faite à la maison, selon des horaires en dehors de leurs heures de cours. Par ailleurs, 86 % des enseignants ne sont pas obligés par leur travail à dormir hors de leur domicile contre 66 % chez les autres professions (50 % pour les seuls cadres). Seulement 3 % des enseignants déclarent ne pas connaître leur emploi du temps dans le mois à venir contre 15 % pour les autres cadres et professions intermédiaires (18 % pour les seuls cadres).

Les modalités de travail perçues comme peu flexibles, surtout dans le premier degré

Leurs horaires de travail sont cependant perçus comme peu flexibles par les enseignants eux-mêmes, car les heures de classe sont difficilement modifiables : 90 % des enseignants du premier degré et 52 % de ceux du second degré déclarent ne pas pouvoir modifier leurs horaires en s'arrangeant avec un collègue contre 13 % pour les autres cadres et professions

▸ 5 Répercussion des horaires de travail sur la vie personnelle



Source : DARES, conditions de travail – Risques psychosociaux 2016.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.18. © DEPP

intermédiaires ▸ figure 5. De même, 36 % des enseignants du primaire et 15 % de ceux du secondaire déclarent ne jamais pouvoir s'absenter pour un imprévu personnel ou familial, même quelques heures, contre 7 % pour les autres. Les enseignants du premier degré sont aussi relativement plus nombreux à indiquer qu'ils travaillent tous les jours au-delà de l'horaire prévu et que leurs proches se plaignent toujours ou souvent de leur indisponibilité due à leurs horaires de travail. Cependant, les enseignants considèrent également plus souvent que leurs horaires de travail s'accordent bien ou très bien avec leurs engagements sociaux et familiaux (89 % des enseignants contre 82 % pour les autres cadres et professions intermédiaires).

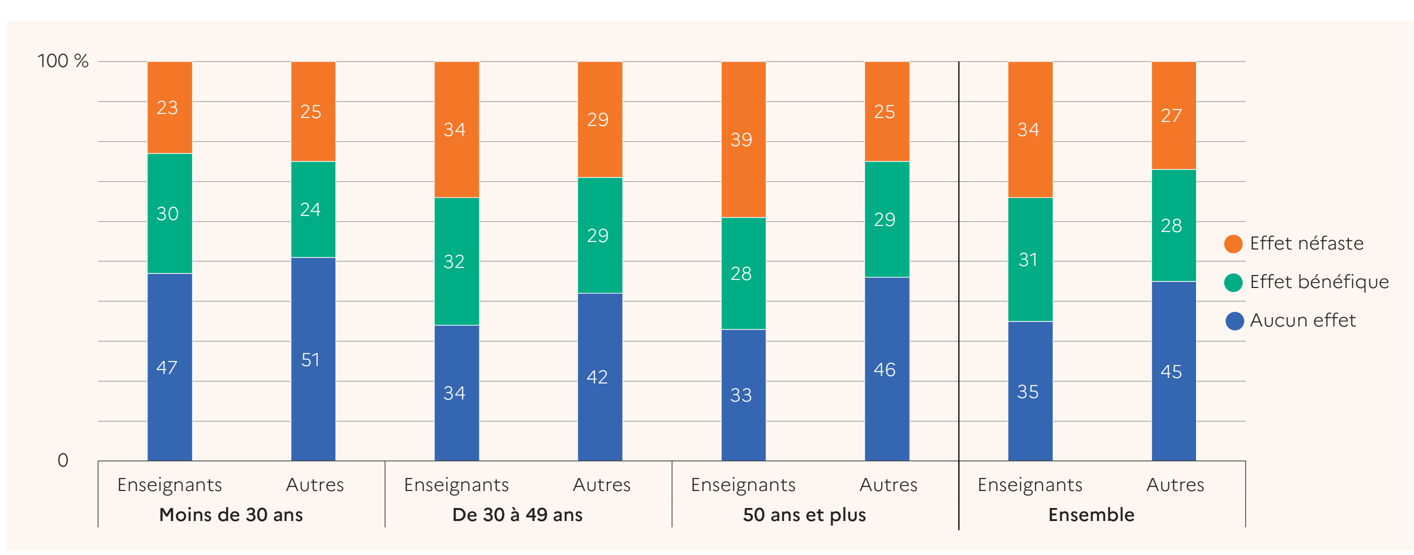
Une frontière entre vie professionnelle et vie personnelle plus poreuse chez les enseignants ?

Comparée à celle des autres cadres et professions intermédiaires, la vie professionnelle des enseignants semble plus souvent empiéter sur leur vie personnelle du fait qu'une partie de leurs horaires de travail est effectuée à domicile. En effet, en 2016, les enseignants sont plus nombreux à déclarer être joints par leur établissement, collègues, supérieurs (74 % pour les enseignants contre 59 % pour les autres cadres et professions intermédiaires) et par des personnes extérieures (36 % pour les enseignants contre 27 %) en dehors de leurs horaires de travail (voir « Pour en savoir plus » – figure 6). Environ quatre enseignants sur cinq indiquent toujours ou souvent penser à leur travail quand ils n'y sont pas, ils sont un peu moins de la moitié à déclarer la même chose chez les autres cadres et professions intermédiaires. 61 % des enseignants de l'échantillon déclarent devoir penser à trop de choses à la fois contre 54 % des autres cadres et professions intermédiaires. Selon l'étude « Conciliation difficile entre vie familiale et vie professionnelle » de la DARES, la charge mentale ou le débordement s'associent avec des tensions plus grandes des salariés avec leurs proches (voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie).

Les enseignants sont relativement plus nombreux à penser que leur travail influence leur santé

Dans l'ensemble, les enseignants déclarent plus souvent que leur travail influe négativement ou positivement sur leur santé que l'ensemble de la population étudiée ▸ figure 7. Cependant l'âge joue sur la perception : si les enseignants de moins de 30 ans considèrent plus souvent que leur travail est bénéfique pour leur santé, les enseignants de 50 ans et plus perçoivent plutôt leur travail comme néfaste pour leur santé. En outre, les enseignants se considèrent également un peu moins souvent en bonne ou très bonne santé et déclarent plus souvent des troubles du sommeil ▸ figure 8. Le phénomène de présentéisme existe aussi chez les enseignants : au cours des douze derniers mois, 60 % des enseignants déclarent être allés au travail alors qu'ils étaient malades

▸ 7 Répartition des salariés selon le jugement porté sur l'influence de leur travail sur leur santé (en %)



Source : DARES, conditions de travail – Risques psychosociaux 2016.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.18. © DEPP

contre 43 % pour les autres cadres et professions intermédiaires. Les élèves étant sous la responsabilité de leur enseignant, en particulier dans le premier degré, cela pourrait expliquer pourquoi certains enseignants font le choix de limiter leur absence, et ce même s'ils sont malades.

Des enseignants satisfaits de leur vie professionnelle, perçue comme utile et intéressante

Les enseignants se déclarent aussi satisfaits de leur vie professionnelle que les autres cadres et professions intermédiaires et leur score de bien-être psychologique est comparable ▶ **figure 9**. Par ailleurs, ils montrent plus d'intérêt pour leur profession que les autres cadres et professions intermédiaires : 88 % des enseignants de l'échantillon déclarent avoir toujours ou souvent l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres et 83 % avoir la possibilité de faire des choses qui leur plaisent contre respectivement 75 % et 68 % chez les autres professions (respectivement 70 % et 71 % chez les seuls cadres). Selon l'étude « Caractériser les environnements de travail favorisant la satisfaction professionnelle des enseignants : les apports de l'enquête Talis 2018 », 9 enseignants sur 10 déclarent aimer travailler dans leur établissement (voir « Pour en savoir plus »). ■

▶ 8 État de santé (en %)

	Enseignants			Autres cadres et prof. intermédiaires		
	1er degré	2d degré	Ensemble	Cadres	Professions inter-médiaires	Ensemble
Considération de l'état de santé						
Bon et très bon	74	73	73	80	77	78
Assez bon	21	23	22	18	20	19
Mauvais ou très mauvais	5	4	5	2	3	3
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Être allé travailler malade au cours des douze derniers mois						
Oui	64	57	60	38	48	43
Non	36	43	40	62	52	57
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Troubles du sommeil au cours des douze derniers mois						
Tous les jours ou plusieurs fois par semaine	31	24	27	21	26	23
Jamais, rarement ou plusieurs fois par mois	69	76	73	79	74	77
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : DARES, conditions de travail – Risques psychosociaux 2016.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.18. © DEPP

▶ 9 Satisfaction de la vie professionnelle et bien-être

	Enseignants	Autres cadres et prof. intermédiaires	Dont cadres
Moyenne de score			
Satisfaction de la vie professionnelle (de 0 à 10)	7,3	7,2	*7,4*
Bien-être de l'OMS (who-5, de 0 à 100)	61,2	62,5	*62,7*
L'impression de faire quelque chose d'utile aux autres (en %)			
Toujours, souvent	88	75	*70*
Parfois, jamais	12	25	*30*
Total	**100**	**100**	***100***
Possibilité de faire des choses qui me plaisent dans mon travail (en %)			
Toujours, souvent	83	68	*71*
Parfois, jamais	17	32	*29*
Total	**100**	**100**	***100***

Note : concernant la satisfaction de la vie professionnelle, l'enquêté est amené à répondre à la question suivante : « Sur l'ensemble de votre vie professionnelle, pouvez-vous noter de 0 à 10 votre niveau d'accord avec l'affirmation suivante ? Pour l'essentiel, je suis satisfait(e) de ma vie professionnelle ». Le score de bien-être de l'OMS (ou WHO-5) est un questionnaire auto-administré qui comporte cinq questions permettant d'évaluer le bien-être psychologique des personnes. Ces dernières indiquent selon quelle fréquence elles ont vécu cinq situations au cours des deux dernières semaines (« se sentir bien et de bonne humeur », « se sentir calme et tranquille », « se sentir plein(e) d'énergie et vigoureux(se) », « se réveiller frais(che) et dispos(e) », « avoir une vie quotidienne remplie de choses intéressantes »).
Source : DARES, conditions de travail – Risques psychosociaux 2016.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.18. © DEPP

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la *Note d'Information* 21.18, ses figures et données complémentaires sur **education.gouv.fr/etudes-et-statistiques**





NOTE D'INFORMATION

n° 21.33 – Juillet 2021

Le vécu du confinement du printemps 2020 d'après les personnels de direction, les conseillers principaux d'éducation et les inspecteurs du second degré

▶ Dans le second degré public, les personnels de direction, les conseillers principaux d'éducation et les inspecteurs portent un jugement globalement positif sur la gestion de la continuité pédagogique entre mars et mai 2020. Malgré la fermeture des établissements scolaires, une majorité des personnels de direction et des conseillers principaux d'éducation a continué à travailler dans leur établissement, que ce dernier soit mobilisé ou non pour accueillir les enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire. Au cours de cette période, ils ont pu maintenir avec les familles et les élèves un lien essentiel, mais ont aussi réussi en grande majorité à assurer les conseils de classe et les réunions d'équipe à distance. Ils ont dû faire preuve d'une plus grande autonomie qu'en temps ordinaire et prendre plus d'initiatives. Par ailleurs, la communication entre les différents acteurs de l'Éducation nationale est jugée plutôt satisfaisante. Dans le cadre des mesures nationales, les directives sont jugées opérationnelles, adaptées et utiles, mais les avis sont plus nuancés sur leur cohérence et précision.

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald
Auteurs : Sophie Cristofoli, Hélène Fréchou, Alexia Stefanou, Boubou Traore, DEPP-B3
Édition : Bernard Javet
Maquettiste : Frédéric Voiret
e-ISSN 2431-7632

▶ La période de confinement liée à la crise sanitaire, de mars à mai 2020, a donné lieu à la mise en place d'un dispositif d'enquête inédit par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP). Dès mai 2020, sept enquêtes ont été menées afin de dresser un panorama synthétique de l'organisation du système éducatif pendant cette période et de documenter le vécu de l'ensemble de ses acteurs ; trois d'entre elles ont interrogé les personnels de direction, les inspecteurs pédagogiques et les conseillers principaux d'éducation (CPE). Les réponses à ces enquêtes ne concernent toutefois que la période de mars à mai 2020, et ne rendent donc pas compte du ressenti des personnels par rapport à l'année 2020-2021 qui a impacté différemment l'organisation des établissements.

Des personnels globalement satisfaits de la gestion de la mise en œuvre de la continuité pédagogique

Huit personnels exerçant dans le second degré public (personnels de direction, conseillers principaux d'éducation et inspecteurs) sur dix disent être assez ou très satisfaits de la gestion de la continuité pédagogique au sein de l'Éducation nationale lors de la fermeture des établissements, entre mars et mai 2020. Cette proportion est un plus faible parmi les personnels exerçant dans les collèges en éducation prioritaire (EP) (73 % des CPE en EP contre 82 % hors EP) (voir « Pour en savoir plus » – figure 1.1).

Une forte présence des personnels de direction en établissement scolaire

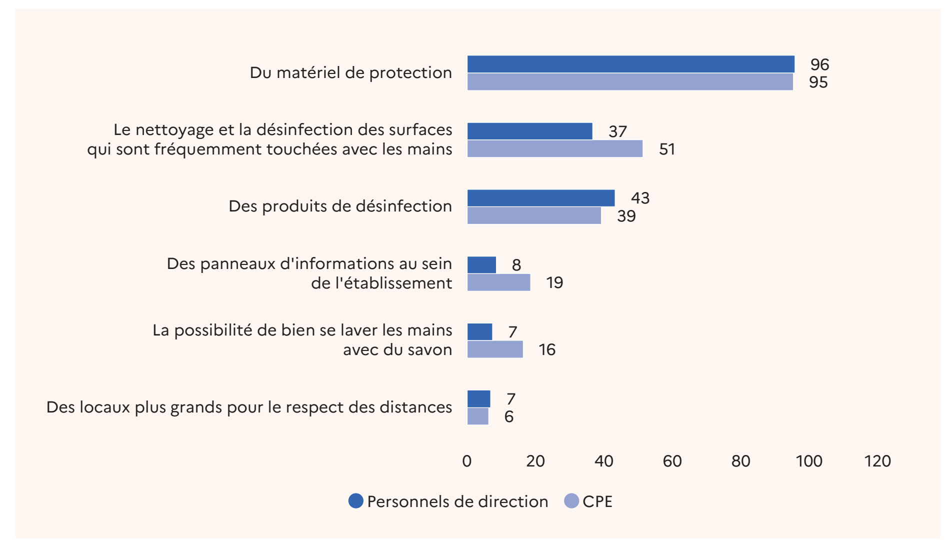
Les personnels de direction ont été nombreux à exercer au sein de leur établissement pendant la période de confinement, entre mars et mai 2020 : 63 % ont exercé tout le temps ou presque et 17 % régulièrement. Ceux disposant d'un logement de fonction (61 % d'entre eux) ont été plus nombreux à exercer de manière permanente ou quasi permanente en établissement. Seulement 24 % des personnels de direction de LP déclarent ne pas avoir exercé ou avoir exercé ponctuellement au sein de leur établissement, 22 % dans les LEGT et 19 % dans les collèges (voir « Pour en savoir plus » – figure 1.2).
La présence des CPE en établissement a été moins fréquente que celle des personnels de direction : 28 % d'entre eux déclarent y avoir exercé régulièrement, ou tout le temps ou presque.

Un quart des collèges mobilisés pour l'accueil des enfants des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire

Pendant la mise en œuvre du dispositif de continuité pédagogique, les enfants (de moins de 16 ans) des personnels indispensables à la gestion de la crise sanitaire pouvaient être accueillis dans les établissements scolaires. 18 % des établissements du second degré du secteur public ont été mobilisés pour l'accueil de ces élèves. Comme attendu, les collèges, et en particulier ceux hors éducation prioritaire, ont été plus fréquemment mobilisés que les lycées : 25 % des collèges (27 % hors EP) contre 3 % des LEGT et 1,5 % des LP (voir « Pour en savoir plus » – figure 1.3). Au sein des collèges restés ouverts, les personnels de direction ont été plus fréquemment mobilisés que les CPE pour l'accueil des élèves (70 % contre 49 %) et cela de façon plus marquée en éducation prioritaire (75 % contre 40 %) (voir « Pour en savoir plus » – figure 1.4). Les enseignants ont également été très mobilisés : plus de deux sur trois d'après les personnels de direction et trois quarts en éducation prioritaire. Enfin, d'autres personnels ont aussi été mobilisés : d'après les personnels de direction, c'est le cas de 43 % des assistants d'éducation, 28 % des agents de service, 26 % des agents administratifs et 14 % des infirmières. D'après les CPE, 48 % des

assistants d'éducation et 11 % des infirmières ont été mobilisés.
Dans le cadre de cet accueil, 71 % des CPE et 81 % des personnels de direction déclarent avoir eux-mêmes beaucoup ou dans une certaine mesure contribué à l'accueil et à la mise à disposition de matériel de protection. En outre, 79 % des CPE et 55 % des personnels de direction ont participé à la surveillance des élèves lors des temps de pause (voir « Pour en savoir plus » – figure 1.5). Les appuis ponctuels à la demande des enseignants ainsi que les entretiens individualisés ont été moins fréquents. Ils ont concerné tout de même respectivement, plus d'un sur deux d'entre eux et près d'un sur quatre.
56 % des personnels de direction et 62 % des CPE des collèges mobilisés pour accueillir des élèves au sein de leur établissement déclarent avoir disposé de moyens suffisants pour garantir la protection des élèves et des personnels (voir « Pour en savoir plus » – figure 1.6). Cependant, ils déclarent presque à l'unanimité avoir manqué de matériel de protection. Ils citent notamment pour environ 40 % d'entre eux le manque de produits de désinfection, mais sont moins de 10 % à déclarer avoir manqué de locaux plus grands pour le respect des distanciations physiques ↘figure 1.

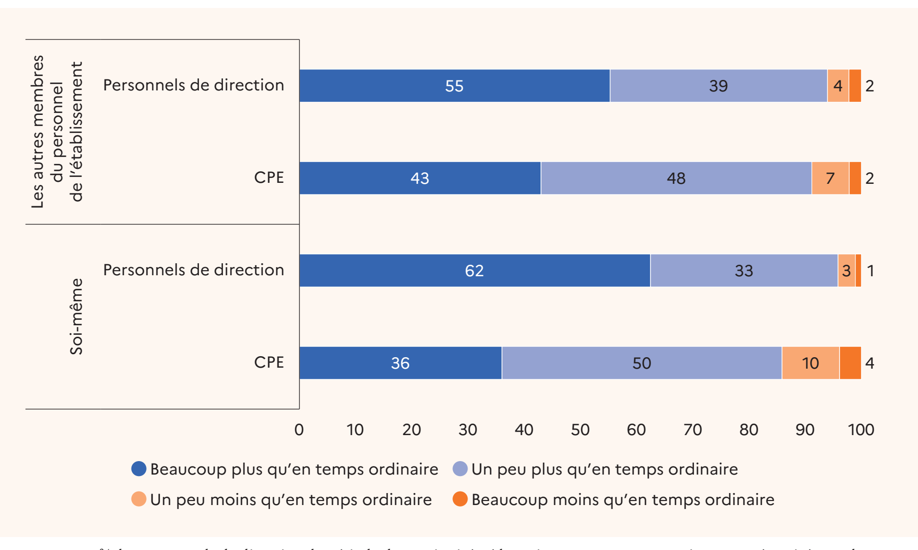
↘ 1 **Fréquence des manques observés en collège pour garantir la protection des élèves et des personnels d'après les personnels de direction et les CPE,** en %



Note : parmi les personnels de direction exerçant en collège, mobilisés pour accueillir des enfants de personnels indispensables à la gestion de la crise, pendant la mise en œuvre du dispositif de continuité pédagogique, entre mars et mai 2020, 96 % déclarent avoir manqué de matériel de protection.
Champ : collèges publics en France métropolitaine + DROM ayant accueilli des enfants de personnels indispensables à la gestion de la crise, pendant la mise en œuvre du dispositif de continuité pédagogique, entre mars et mai 2020.
Source : DEPP-MENJS, enquête sur la continuité pédagogique auprès des personnels de direction et des CPE de l'Éducation nationale, 2020.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.33. © DEPP

↘ 2 **L'autonomie et l'initiative durant la période de continuité pédagogique d'après les personnels de direction et les CPE,** en %



Note : pour 55 % des personnels de direction, la période de continuité pédagogique, entre mars et mai 2020, a nécessité pour les autres membres du personnel de l'établissement beaucoup plus d'autonomie et d'initiative qu'en temps ordinaire.
Champ : France métropolitaine + DROM, secteur public.
Source : DEPP-MENJS, enquête sur la continuité pédagogique auprès des personnels de direction et des CPE de l'Éducation nationale, 2020.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.33. © DEPP

Plus d'autonomie et d'initiative pour les personnels

Que l'établissement dans lequel ils exercent ait accueilli ou non des élèves, une grande majorité des personnels estime que la période de continuité pédagogique a nécessité plus d'autonomie et d'initiative qu'en temps ordinaire, de leur part et de la part des autres membres du personnel de l'établissement. Cette opinion est davantage partagée par les personnels de direction que par les CPE ↘figure 2.

Le maintien du lien avec les familles et les élèves, une mission essentielle

Lors de leur temps de présence en établissement entre mars et mai 2020, les personnels de direction et les CPE ont dû assurer plus particulièrement certaines missions. Ayant fortement exercé en établissement, 94 % des personnels de direction déclarent avoir beaucoup ou dans une certaine mesure assuré une présence dans le cadre de la continuité du service public, aussi bien pour ceux exerçant en collège qu'en lycée. Ils sont également nombreux à avoir assuré l'accueil téléphonique et cela de façon plus fréquente dans les collèges (voir « Pour en savoir plus » – figure 2.1). Maintenir le lien de l'institution scolaire avec les familles et les élèves constitue une mission largement accomplie, tant par les CPE que par les personnels de direction présents dans leur établissement. En effet, 85 % des personnels de direction et 79 % des CPE ont beaucoup ou dans une certaine mesure contacté les familles et les élèves pour maintenir ce lien.

Une distribution de photocopies et de matériel informatique plus fréquente dans les collèges en éducation prioritaire

La moitié des personnels de direction du second degré public déclare avoir beaucoup ou dans une certaine mesure distribué des photocopies de cours et/ou d'exercices aux élèves. Cette pratique a été particulièrement courante en collège et notamment dans ceux en EP, mais beaucoup moins

fréquente en LEGT (voir « Pour en savoir plus » – figure 2.1). Par ailleurs, la moitié des personnels de direction a distribué des équipements informatiques aux élèves, et un peu plus fréquemment en collège en EP que dans les autres types d'établissement.
Deux tiers des personnels de direction déclarent que leur établissement a prêté des équipements numériques au moins à une partie des élèves non dotés (30 % des établissements ont pu équiper tous les élèves concernés). C'est dans les LEGT que cette pratique a été la plus fréquente : 73 % en LEGT, 59 % en LP et 62 % en collège (voir « Pour en savoir plus » – figure 2.2).

Les conseils et les réunions à distance maintenus

Les relations avec les différents acteurs de l'Éducation nationale représentent une part importante de l'organisation et du fonctionnement des établissements. Malgré la fermeture des établissements, les conseils et les réunions de l'équipe de direction élargie ont été maintenus dans la très grande majorité des cas. Ils ont eu lieu à distance d'après 86 % des personnels de direction et 74 % des CPE. Il en a été de même pour les conseils de classe pour 72 % des personnels de direction et 64 % des CPE. Lorsqu'ils devaient avoir lieu, les conseils d'administration ont moins souvent été maintenus. Enfin, un tiers des personnels de direction et des CPE ont été confrontés durant la période de continuité pédagogique à l'organisation d'un conseil de discipline. Dans la très grande majorité des cas, il a été annulé ou reporté ↘figure 3.

Des temps d'échange fréquents entre personnels et enseignants

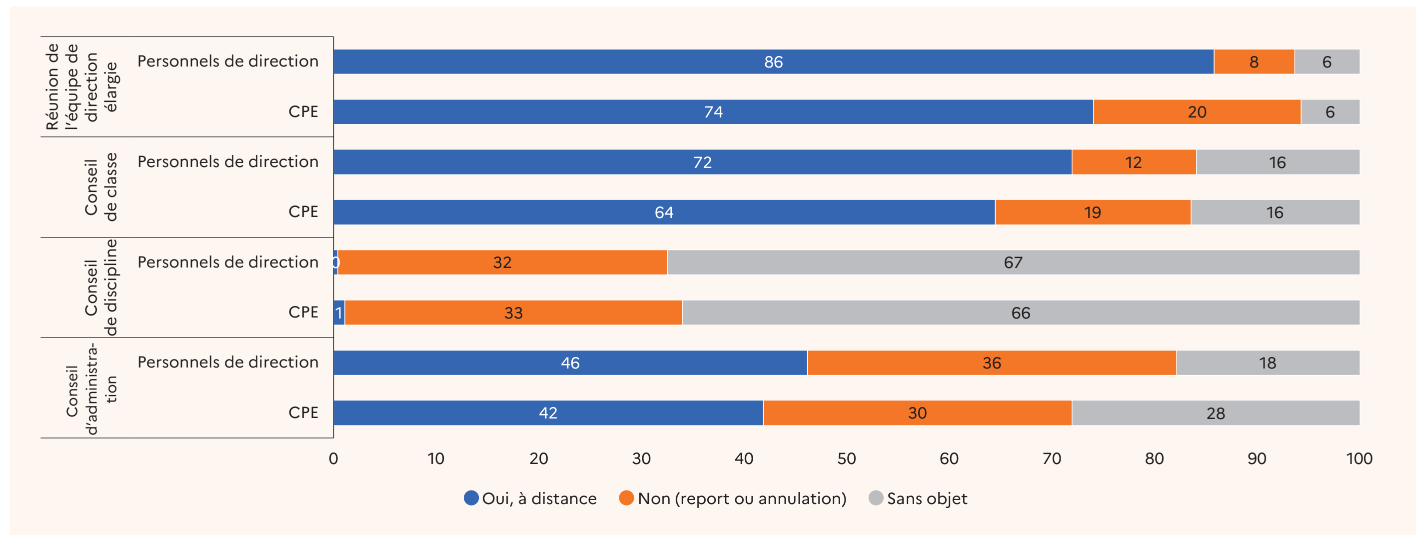
Les temps d'échange les plus fréquents entre les personnels de direction et les CPE d'une part et l'équipe pédagogique d'autre part sont ceux dédiés aux demandes ponctuelles des enseignants. 83 % des personnels de direction et 64 % des CPE ont eu de tels échanges au moins une fois par semaine lors de la période de continuité pédagogique.
Les échanges ont également concerné le suivi des élèves. 63 % des personnels de direction et 58 % des CPE ont eu des échanges avec les enseignants à ce sujet au moins tous les quinze jours.
Les personnels de direction déclarent avoir organisé et maintenu des réunions pendant la période de continuité pédagogique. Deux tiers d'entre eux ont organisé au moins un conseil pédagogique et 10 %, un au moins une fois par semaine. Pour la moitié d'entre eux, une réunion d'équipe sur un niveau d'enseignement, mais également des réunions avec les coordinateurs disciplinaires ou de cycles ont été organisées. Ces deux types de réunions ne se sont bien souvent tenues qu'une seule fois pendant la période. En outre, des réunions de temps de coordination générale ont été mises en place pour neuf personnels de direction sur dix. Pour six d'entre eux sur dix, ces réunions ont eu lieu au moins une fois par semaine. Enfin, les réunions d'équipe de vie scolaire ont été maintenues malgré la fermeture des établissements. Selon plus d'un quart des CPE et des personnels de direction, elles ont eu lieu au moins une fois par semaine (voir « Pour en savoir plus » – figure 3.1).
Par ailleurs, quatre personnels de direction sur dix disent s'être appuyés sur l'équipe de suivi de scolarisation pour le suivi des élèves en situation de handicap durant la période de continuité pédagogique, entre mars et mai 2020 (voir « Pour en savoir plus » – figure 3.2).

Une communication satisfaisante avec les acteurs de l'Éducation nationale

Pendant la période de confinement, plus de neuf personnels de direction sur dix et près de neuf CPE sur dix estiment que la communication a été assez ou très satisfaisante avec les enseignants et les professeurs principaux (voir « Pour en savoir plus » – figure 4.1). 90 % des inspecteurs du second degré sont également de cet avis.
La majorité des personnels de direction (69 %) et des CPE (55 %) n'a eu aucune difficulté à entrer en contact avec l'équipe enseignante. C'est encore plus marqué dans les collèges (74 % des personnels de direction et 64 % des CPE). Un quart des personnels de direction en collège et 40 % en lycée ont eu des difficultés à entrer en contact avec quelques enseignants. Cela a concerné 33 % des CPE en collège, 42 % de ceux en LP et presque la moitié d'entre eux en LEGT (49 %) (voir « Pour en savoir plus » – figure 4.2).
Plus d'un quart des personnels de direction et des CPE, ayant rencontré des difficultés à entrer en contact avec l'équipe enseignante, évoquent exclusivement des difficultés techniques uniquement (accès à Internet, téléphonie). Ils sont presque aussi nombreux à évoquer des raisons personnelles uniquement et un peu moins à citer ces deux raisons de manière concomitante. Enfin, d'autres raisons que techniques ou personnelles sont également mentionnées par 21 % des



↘ 3 **L'organisation des structures de concertation d'après les personnels de direction et les CPE,** en %

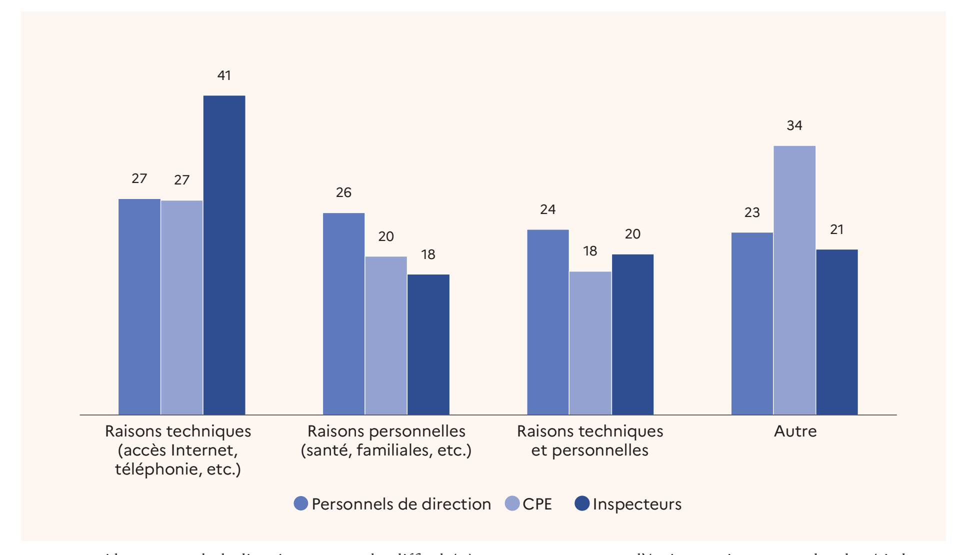


Champ : France métropolitaine + DROM, secteur public.
Source : DEPP-MENJS, enquête sur la continuité pédagogique auprès des personnels de direction et des CPE de l'Éducation nationale, 2020.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.33. © DEPP

inspecteurs, 23 % des personnels de direction et un tiers des CPE ↘figure 4. Les précisions librement fournies pour ces autres raisons indiquent principalement une indisponibilité volontaire ou un silence inexpliqué.
Pour deux tiers des CPE, la communication a été très satisfaisante avec l'équipe de direction. La moitié des personnels de direction partage ce même sentiment vis-à-vis de l'équipe vie scolaire.
70 % des personnels de direction jugent satisfaisante la communication avec les professeurs documentalistes. Pour les infirmières, ce taux atteint les trois quarts. Pour la communication avec le médecin scolaire, le bilan est mitigé : parmi ceux concernés (40 %), moins de la moitié des personnels de direction la jugent satisfaisante (voir « Pour en savoir plus » – figure 4.1).
Enfin, 95 % des inspecteurs du second degré jugent très satisfaisante ou assez satisfaisante leur communication avec les personnels de direction (voir « Pour en savoir plus » – figure 4.1bis).

↘ 4 **Raison des difficultés à entrer en contact avec l'équipe enseignante d'après les personnels de direction, les CPE et les inspecteurs,** en %



Note : parmi les personnels de direction ayant eu des difficultés à entrer en contact avec l'équipe enseignante pendant la période de continuité pédagogique, entre mars et mai 2020, 27 % déclarent que c'était pour des raisons techniques.
Champ : France métropolitaine + DROM, secteur public.
Source : DEPP-MENJS, enquête sur la continuité pédagogique auprès des personnels de direction, des CPE et des inspecteurs du second degré de l'Éducation nationale, 2020.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.33. © DEPP

Des échanges réguliers entre les chefs d'établissement pendant le confinement

Pour répondre aux besoins de la période de confinement, neuf personnels de direction sur dix ont été en relation directe de travail, régulièrement ou ponctuellement, avec d'autres chefs d'établissement du secteur. Viennent ensuite des échanges plutôt ponctuels avec des membres au niveau départemental (équipe de direction, cabinet, services de la DSDEN), avec les corps d'inspection pédagogique, avec la collectivité de rattachement de l'établissement et dans une moindre mesure, avec des membres au niveau académique (secrétariat général, cabinet, services du rectorat) (voir « Pour en savoir plus » – figure 5).
En revanche, les échanges ont été plus rares avec les élus communaux, départementaux ou régionaux, les associations et les bénévoles.
Comme les personnels de direction, les inspecteurs du second degré ont très fréquemment entretenu des relations de travail avec leurs collègues. 94 % d'entre eux ont été en relation directe de travail, régulièrement ou ponctuellement avec des corps d'inspection pédagogique de leur champ disciplinaire et 70 % avec ceux de leur secteur d'intervention. De plus, 76 % d'entre eux ont très régulièrement ou régulièrement eu des relations de travail avec des chefs d'établissement de leur secteur et 65 % avec des enseignants référents (voir « Pour en savoir plus » – figure 5.1).

Un jugement nuancé sur l'utilité des directives transmises aux personnels

Pour mettre en œuvre la continuité pédagogique dans leur établissement pendant la période de confinement, les personnels ont pu s'appuyer sur les directives académiques et départementales s'inscrivant dans le cadre de mesures nationales. Près de neuf CPE sur dix et 85 % des inspecteurs les ont reçues (voir « Pour en savoir plus » – figure 6.1).
Huit personnels de direction sur dix et près des trois quarts des inspecteurs ont reçu ces directives sous forme d'une information institutionnelle (circulaire académique ou départementale) (voir « Pour en savoir plus » – figure 6.2).
Elles ont aussi été transmises à l'occasion de réunions à distance pour 73 % des personnels de direction. Par ailleurs, trois personnels de direction sur dix ont reçu un appel téléphonique et 58 % des inspecteurs un courriel de la part des autorités départementales ou académiques. 34 % des inspecteurs ont reçu un courriel collectif de la part de l'Inspection générale de l'Éducation nationale, du Sport et de la Recherche (IGÉSR).
Majoritairement, les personnels de direction, les CPE et les inspecteurs déclarent que les directives ont été opérationnelles et adaptées. Si une large majorité de CPE (63 %) et d'inspecteurs (68 %) les ont trouvées cohérentes, ce n'est le cas que d'un personnel de direction sur deux. De même, 58 % des CPE et 51 % des inspecteurs les ont trouvées précises, pour seulement 46 % des personnels de direction (voir « Pour en savoir plus » – figure 6.3).
Sur l'utilité de ces directives selon les objectifs visés, les personnels de direction, et particulièrement ceux de lycées, ont généralement un avis moins positif que les CPE.
Dans leur quotidien, les personnels de direction impulsent les priorités que les CPE mettent en œuvre en les organisant.
D'une façon générale, les directives sont jugées en majorité utiles. Néanmoins, les CPE sont plus nombreux que les personnels de direction à les avoir trouvées utiles dans tous les domaines comme, par exemple, communiquer avec les parents d'élèves ou faciliter la mise en œuvre du dispositif de continuité pédagogique. Il y a entre 10 et 15 points d'écart entre ces deux catégories de personnel.
Seule exception : les personnels de direction ont trouvé plus utiles les directives sur les procédures de gestion de ressources humaines (concours, mobilités, etc.) que les CPE sur les procédures de gestion des assistants d'éducation (AED) (voir « Pour en savoir plus » – figure 6). ■

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la *Note d'Information* 21.33, ses figures et données complémentaires sur **education.gouv.fr/etudes-et-statistiques**





NOTE D'INFORMATION

n° 21.34 – Septembre 2021

Satisfaction professionnelle et bien-être des professeurs des écoles : résultats de l'enquête Talis 2018

▶ En 2018, les professeurs des écoles en France sont plus de huit sur dix à exprimer une perception positive de leur environnement de travail, marqué par une forte culture de collaboration. Ce constat est également partagé par les directeurs d'école. Les professeurs des écoles, à l'instar de leurs homologues de collège, estiment exercer un métier peu valorisé socialement sans que cela ne nuise toutefois à leur motivation. Parmi ses voisins européens, la France est le pays où l'accompagnement prévu suite à l'évaluation d'un enseignant est le moins fréquent, quelles qu'en soient les modalités. Le soutien aux élèves à besoins éducatifs particuliers est pointé comme un besoin prioritaire d'investissement par plus de six enseignants sur dix en France et comme un enjeu majeur d'enseignement par les directeurs d'école. Les enseignants français de classe élémentaire rapportent un sentiment de bien-être au travail inférieur à celui des enseignants de collège et sont plus de huit sur dix à citer comme principales sources de stress le fait de devoir adapter les cours aux élèves ayant des besoins éducatifs particuliers ou le fait d'être tenus responsables de la réussite des élèves.

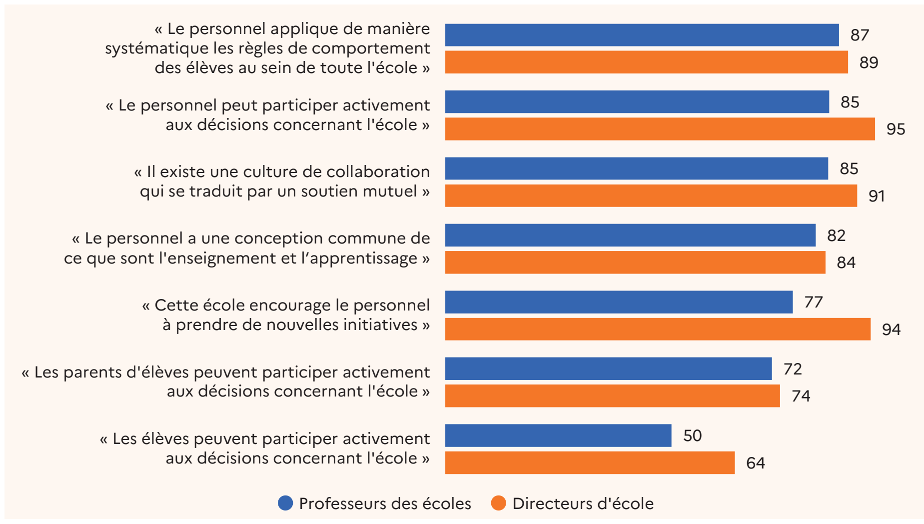
Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald
Auteures : Axelle Charpentier, Laetitia Longhi, Christelle Raffaëlli, DEPP-B4
Édition : Bernard Javet
Maquettiste : Anthony Fruchart
e-ISSN 2431-7632

▶ En 2018, les enseignants de l'école élémentaire en France ont été sollicités pour participer pour la première fois à l'enquête internationale sur l'enseignement et l'apprentissage (Talis) conduite sous l'égide de l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques). Celle-ci s'appuie sur des échantillons nationaux représentatifs afin de dresser une photographie inédite du métier d'enseignant à travers la description de leurs pratiques, de leurs conditions d'exercice et de leur ressenti à l'égard de leur travail et de leur formation. Les données ont été collectées *via* un questionnaire auto-administré dans quinze pays, dont six au sein de l'Union européenne (Angleterre, Belgique (Flandre), Danemark, Espagne, France et Suède). Cela représente un échantillon de près de 50 000 enseignants, dont plus de 1 400 en France, interrogés par la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (DEPP). Les directeurs d'école ont également été interrogés à cette occasion. Les résultats présentés dans cette note portent plus spécifiquement sur la satisfaction professionnelle des professeurs des écoles, les modes de fonctionnement des écoles et les enjeux qui peuvent être identifiés en matière de bien-être au travail pour les enseignants comme pour les directeurs. Ils complètent les constats précédemment établis (cf. NI 19.22 ; NI 20.11).

Enseignants et directeurs d'école décrivent un environnement de travail satisfaisant

En France, en 2018, les enseignants de classe élémentaire comme les directeurs d'école rapportent exercer dans des écoles caractérisées par des relations positives au sein de l'équipe pédagogique. Par exemple, plus de huit professeurs des écoles sur dix considèrent qu'il existe dans leur école une culture de collaboration qui se traduit par un soutien mutuel et que le personnel peut participer activement aux décisions concernant l'école ↘figure 1. Les directeurs d'école sont plus nombreux que

↘ 1 **Description de l'environnement de travail : comparaison des réponses des enseignants et des directeurs d'école**, en %



Lecture : en 2018, 50 % des professeurs des écoles (contre 64 % des directeurs d'école) sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec l'affirmation selon laquelle les élèves ont la possibilité de participer activement aux décisions concernant l'école.
Champ : professeurs des écoles et directeurs d'école français de l'échantillon Talis 2018.
Source : DEPP-MENJS, OCDE, enquêtes internationales Talis.

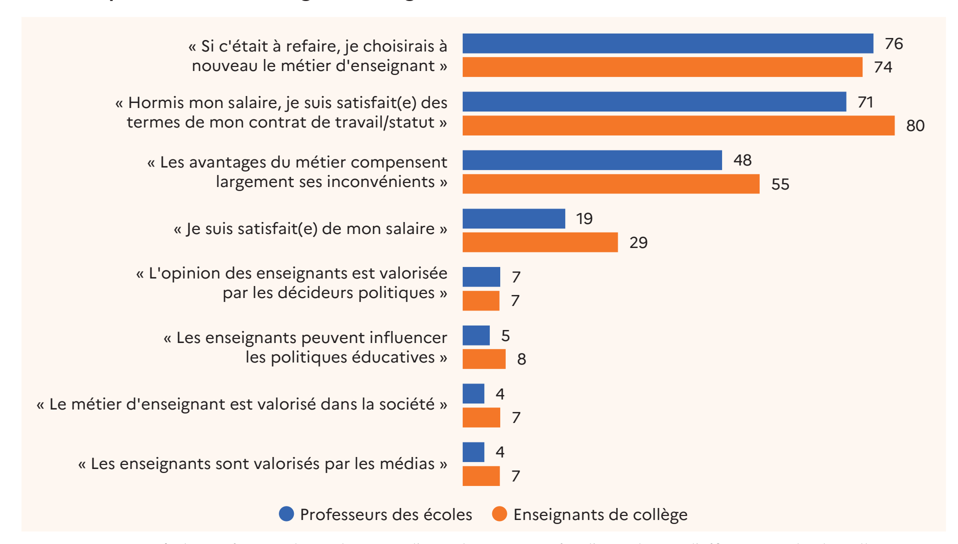
Réf. : *Note d'Information*, n° 21.34. © DEPP

les enseignants à mettre en avant la marge d'initiative laissée au personnel ainsi que la possibilité pour les élèves de participer aux processus décisionnels de l'école. S'agissant de ce dernier point, la France se distingue de ses voisins européens : seuls 50 % des professeurs des écoles considèrent en effet que les élèves ont la possibilité de participer activement aux décisions concernant l'école contre plus de 80 % de leurs collègues anglais ou suédois (voir « Pour en savoir plus » – figure 2). D'autres écarts de perception apparaissent également selon le contexte d'exercice : par exemple, en France, 88 % des professeurs des écoles publiques acquiescent à l'affirmation selon laquelle le personnel peut participer activement aux décisions concernant l'école contre 70 % de ceux des écoles privées.

Dans l'ensemble, les données relatives à la satisfaction professionnelle des professeurs des écoles mettent en évidence le même hiatus que celui observé chez les enseignants exerçant au collège (cf. NI 20.11) : s'ils se montrent très satisfaits de leur environnement de travail, ils sont en revanche plus nuancés à propos de leur choix de carrière (voir « Pour en savoir plus » – figure 3). Ainsi, un peu moins d'un enseignant sur deux considère que les avantages du métier compensent largement ses inconvénients ↘ figure 4. Les professeurs des écoles sont encore moins nombreux que les enseignants de collège à être satisfaits de leur rémunération (19 % contre 29 %) et des autres termes de leur contrat de travail (71 % contre 80 %). Comparativement aux autres pays européens, les professeurs des écoles en France sont les moins nombreux à considérer que leur métier est associé à une image sociale positive, que ce soit par les décideurs politiques, les médias ou la société : seuls 4 % d'entre eux considèrent que leur métier est valorisé dans la société, contre 11 % en Suède et jusqu'à 34 % en Angleterre (voir « Pour en savoir plus » – figure 5).

Notons toutefois que trois enseignants sur quatre déclarent qu'ils referaient le même choix de carrière. Ceci est peut-être à mettre en regard des motivations altruistes rapportées par la quasi-majorité du corps enseignant lorsqu'il est interrogé à propos des raisons ayant présidé à ce choix : ainsi, 36 % des professeurs des écoles considèrent que le fait de pouvoir apporter une contribution à la société par le biais de l'enseignement a joué un rôle très important (voir « Pour en savoir plus » – figure 6). En comparaison, ils ne sont que 15 % à considérer la stabilité financière offerte par le métier comme un élément très important.

↘ 4 **Satisfaction professionnelle des enseignants liée au choix de carrière : comparaison selon le degré d'enseignement**, en %



Lecture : en 2018, 4 % des professeurs des écoles sont « d'accord » ou « tout à fait d'accord » avec l'affirmation selon laquelle les enseignants sont valorisés par les médias.
Champ : professeurs des écoles et enseignants de collège français de l'échantillon Talis 2018.
Source : DEPP-MENJS, OCDE, enquêtes internationales Talis.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.34. © DEPP

La collaboration entre enseignants est plus fréquente à l'école qu'au collège

En Europe, les enseignants suédois et espagnols sont parmi les plus nombreux à rapporter mettre en œuvre au moins une fois par mois l'ensemble des pratiques collaboratives décrites à la figure 7. Celles les plus fréquemment déclarées par les professeurs des écoles français consistent à discuter avec leurs collègues des progrès faits par certains élèves ou à assister à des réunions d'équipe (80 % le font au moins une fois par mois, soit plus souvent que les pays asiatiques ayant participé à l'enquête). Ils sont moins nombreux à collaborer régulièrement afin d'appliquer des barèmes communs (36 %, soit une proportion proche de celle des pays asiatiques ayant participé à l'enquête), à participer régulièrement à des activités organisées pour plusieurs classes (28 %, ce qui les place néanmoins parmi les pays qui déclarent le plus souvent cette pratique) ou à faire régulièrement cours à plusieurs (20 %, soit une proportion parmi les plus faibles, à l'instar de la Corée du Sud). Pour ces deux derniers items, la proportion est nettement supérieure parmi les enseignants exerçant en éducation prioritaire (respectivement, 48 % et 41 %). Il est également intéressant de souligner que plus de la moitié des directeurs d'école en France expriment un besoin de formation continue afin d'être à même de développer la coopération entre les enseignants.

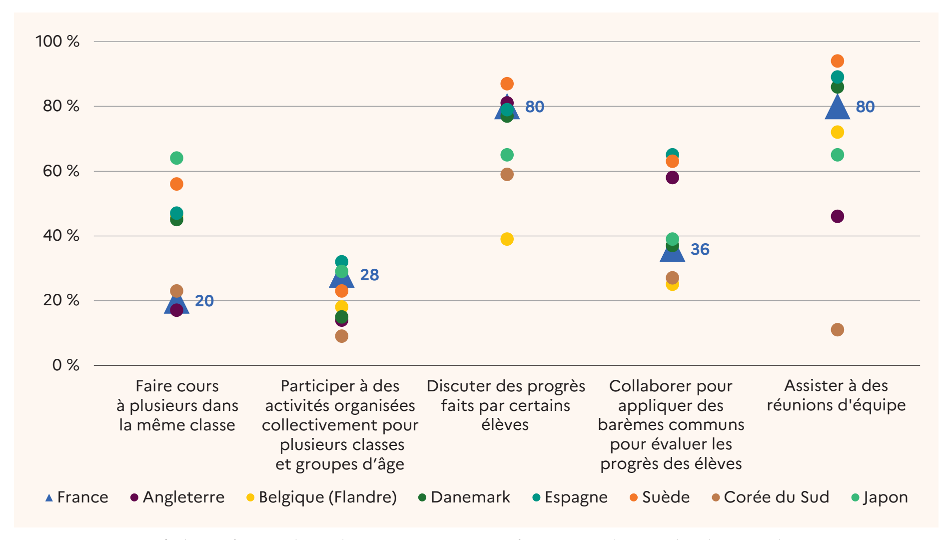
Dans l'ensemble, les professeurs des écoles en France rapportent des pratiques collaboratives plus fréquentes que celles de leurs collègues de collège (voir « Pour en savoir plus » – figure 8), un résultat cohérent avec celui mis en évidence par l'enquête EPODE (Enquête PériODique sur l'Enseignement) (cf. NI 20.32). Notons toutefois que le surcroît de temps passé à travailler et dialoguer avec leurs collègues au sein de l'école ne représente qu'une heure et vingt minutes dans le mois de plus que pour les enseignants de collège.

Les missions des directeurs d'école français les conduisent à être parmi les moins impliqués en Europe dans le développement des compétences professionnelles des enseignants

Talis a interrogé les directeurs d'école à propos de la fréquence des activités qu'ils ont conduites au sein de leur école au cours des douze derniers mois précédant l'enquête. En France, 59 % des directeurs rapportent « souvent » ou « très souvent » collaborer avec les enseignants pour régler les problèmes de discipline en classe et 41 % avoir pris des initiatives favorisant la coopération entre enseignants afin d'élaborer des pratiques pédagogiques innovantes (voir « Pour en savoir plus » – figure 9).

De manière générale, les directeurs d'école français sont moins impliqués que leurs homologues à l'international dans des activités visant à développer les compétences professionnelles des enseignants. Par exemple, seuls 22 % prennent fréquemment des mesures concrètes pour que les enseignants s'investissent dans l'amélioration

↘ 7 Pratiques collaboratives des professeurs des écoles mises en œuvre au moins une fois par mois : comparaison internationale, en %



Lecture : en 2018, 20 % des professeurs des écoles en France rapportent faire cours à plusieurs dans la même classe au moins une fois par mois.
Champ : professeurs des écoles français, européens, coréens et japonais de l'échantillon Talis 2018.
Source : DEPP-MENJS, OCDE, enquête internationale Talis.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.34. © DEPP

de leurs compétences pédagogiques (contre 72 % en Corée du Sud, 60 % en Espagne ou 38 % en Suède) et ils ne sont que 14 % à régulièrement faire des commentaires et retours aux enseignants à partir de leurs propres observations (contre 78 % en Angleterre ou 49 % en Espagne ou au Japon). Ces écarts s'expliquent par des référentiels métier qui varient d'un pays à l'autre pour les directeurs d'école.

En Europe, les directeurs d'école français et espagnols sont également parmi les moins nombreux à rapporter que les enseignants ont accès à un programme d'accompagnement (prévu dans les textes ou dans un cadre informel) lors de leur entrée en fonction dans l'école (60 % contre plus de 80 % en Angleterre, au Danemark, en Flandre et en Suède). Pour une très grande majorité des directeurs d'école allant de 68 % en Espagne à 84 % en Angleterre (contre 9 % en France), un tel programme, quand il existe, s'adresse à tous les enseignants qui viennent d'arriver dans l'école.

La France se distingue également s'agissant de l'accompagnement prévu au sein de l'école suite à l'évaluation d'un enseignant (voir « Pour en savoir plus » – figure 10). Par exemple, seuls 12 % des directeurs indiquent que dans leur école un plan de formation est « souvent » ou « très souvent » élaboré, contre 37 % au Danemark et jusqu'à 61 % en Espagne. Moins d'un directeur d'école sur dix indique qu'il est fréquent de désigner un tuteur pour aider l'enseignant à améliorer sa façon de travailler, tandis que la proportion est environ quatre fois plus élevée en Angleterre et en Suède. Près d'un directeur sur trois identifie comme conséquence fréquente de l'évaluation d'un enseignant le fait de discuter avec lui de mesures visant à pallier d'éventuelles faiblesses pédagogiques, soit à nouveau une proportion très en retrait par rapport à celle observée dans les autres pays.

Dans les pays nordiques et surtout en Angleterre, le système de tutorat est nettement plus développé qu'en France, en Belgique ou en Espagne : ainsi, 89 % des directeurs d'école anglais déclarent que les enseignants ont accès à un système de tutorat contre seulement 41 % en France (voir « Pour en savoir plus » – figure 11).

Les professeurs des écoles français, danois et espagnols sont ceux pour qui les appréciations reçues à propos de leur travail au cours des douze derniers mois ont le moins conduit à un changement positif dans leur façon d'enseigner : ils sont six sur dix contre sept sur dix en Suède et en Belgique et plus de huit sur dix en Angleterre (voir « Pour en savoir plus » – figure 12). La moyenne française cache néanmoins des disparités en fonction des caractéristiques individuelles des enseignants et du contexte d'enseignement. Ainsi, ceux dont l'ancienneté est strictement inférieure à trois ans, ceux les plus satisfaits par leur choix de carrière et ceux exerçant dans le privé sont plus nombreux à déclarer un impact positif des appréciations reçues dans l'année (respectivement, 85 %, 75 % et 69 %) sur leur manière d'enseigner. En France, parmi les professeurs des écoles qui considèrent que les appréciations reçues se sont traduites par une évolution positive de leur enseignement, 90 % déclarent que celle-ci a concerné leurs pratiques pédagogiques (voir « Pour en savoir plus » – figure 13).

Le soutien des élèves à besoins éducatifs particuliers est un enjeu majeur pour les enseignants comme pour les directeurs d'école

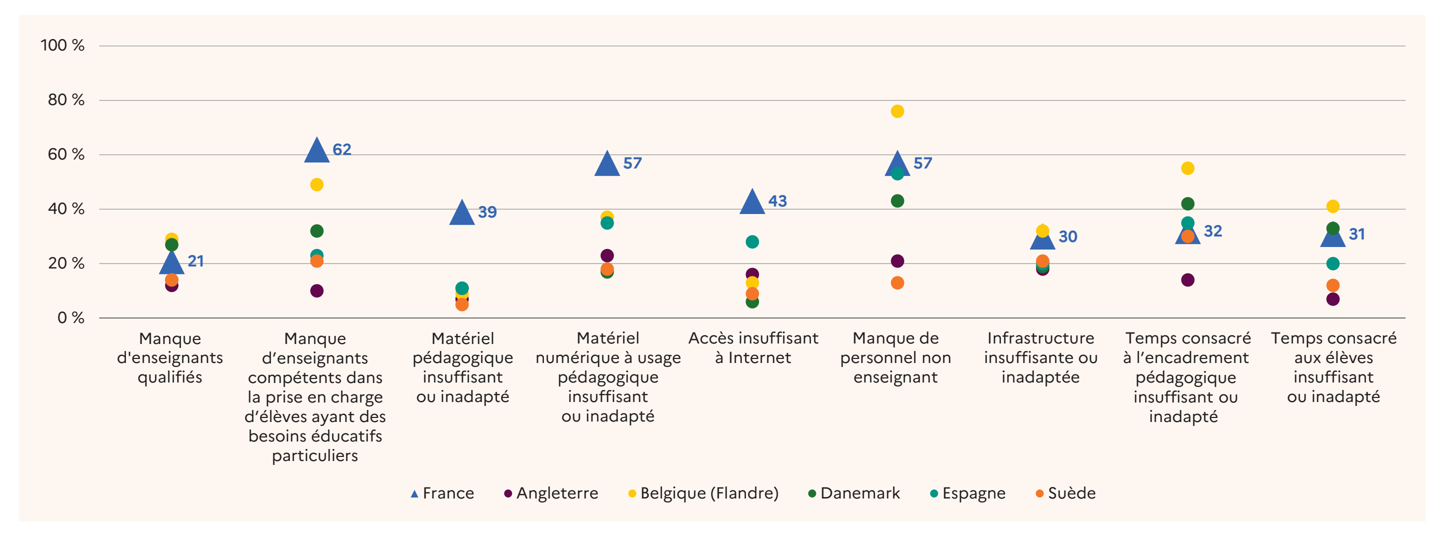
Les enseignants ont été questionnés à propos des mesures qu'ils privilégieraient en cas de hausse du budget alloué à l'Éducation nationale : la réduction de la taille des classes est la mesure prioritaire la plus fréquemment citée par les professeurs des écoles en France (87 %). Viennent ensuite le soutien aux élèves ayant des besoins éducatifs particuliers (64 %) et l'augmentation des salaires des enseignants (62 %) (voir « Pour en savoir plus » – figure 14). L'investissement dans le numérique n'est identifié comme priorité en 2018 que par 28 % des professeurs des écoles. Comme au collège (cf. article *Éducation & formations,* 101), les enseignants se percevant comme les plus efficaces sont plus nombreux que ceux exprimant le sentiment d'efficacité personnelle le plus faible à citer en priorité la hausse des salaires des enseignants (78 % contre 51 %). Cet écart est à mettre en regard d'une autre différence relative au temps de travail rapporté par les professeurs des écoles exerçant à temps plein : ceux se percevant comme les plus efficaces rapportent un surcroît dans leur temps de travail hebdomadaire de l'ordre d'une heure et trente minutes par rapport à ceux de l'autre groupe. Dans l'ensemble, les réponses fournies par les professeurs des écoles sont très similaires à celles de leurs collègues du second degré.

Parmi les problèmes portant atteinte à la capacité de leur école à dispenser un enseignement de qualité, les directeurs d'école français identifient en premier lieu le manque d'enseignants compétents dans la prise en charge d'élèves ayant des besoins éducatifs particuliers, le manque de personnel non enseignant et le matériel numérique à usage pédagogique insuffisant ou inadapté, dans des proportions supérieures aux autres pays (respectivement, 62 %, 57 % et 57 %) ↘ **figure 15**.

Le bien-être des enseignants semble plus impacté par le métier à l'école qu'au collège

Les professeurs des écoles rapportent un niveau plus faible de bien-être au travail relativement aux enseignants de collège. Ainsi, 61 % considèrent, « dans une certaine

↘ 15 Problèmes portant atteinte à la qualité de l'instruction au niveau de l'école : comparaison européenne, en %



Lecture : en 2018, 62 % des directeurs d'école en France rapportent que le manque d'enseignants compétents dans la prise en charge d'élèves à besoins éducatifs particuliers porte atteinte à la capacité de leur école à dispenser un enseignement de qualité.
Champ : directeurs d'école français et européens de l'échantillon Talis 2018.
Source : DEPP-MENJS, OCDE, enquête internationale Talis.

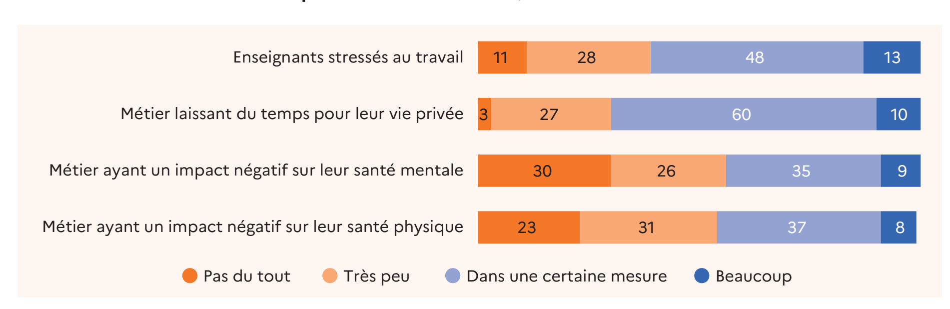
Réf. : *Note d'Information*, n° 21.34. © DEPP

mesure » ou « beaucoup », être stressés par leur travail, 44 % que leur métier a un impact négatif sur leur santé mentale et 45 % sur leur santé physique (contre, respectivement, 52 %, 34 % et 38 %). Sept professeurs des écoles sur dix considèrent que leur métier leur laisse du temps pour leur vie privée ↘**figure 16**. Les enseignants les plus satisfaits par leur choix de carrière rapportent des niveaux de bien-être très supérieurs (et inversement pour ceux les moins satisfaits) : seuls 33 % d'entre eux déclarent que leur travail s'avère source de stress, 17 % qu'il impacte négativement leur santé mentale et 20 % leur santé physique (voir « Pour en savoir plus » – figure 17).

Les professeurs des écoles sont également plus nombreux à considérer que beaucoup de bruit perturbe la classe (41 % contre 32 % au collège). Le temps d'enseignement étant statutairement plus important à l'école qu'au collège, les écarts de bien-être au travail des enseignants selon le degré d'enseignement pourraient au moins pour partie s'expliquer par une exposition plus forte à des difficultés en matière de gestion de classe. D'ailleurs, les professeurs des écoles sont beaucoup plus nombreux que ceux de collège à citer la gestion de classe comme un besoin de formation continue (51 % contre 35 %).

La figure 18 (voir « Pour en savoir plus ») montre également des disparités entre professeurs des écoles et enseignants de collège en ce qui concerne les sources de stress liées à l'exercice du métier. Les premiers sont huit sur dix à considérer comme sources de stress le fait de devoir adapter les cours aux élèves ayant des besoins

↘ 16 Bien-être au travail des professeurs des écoles, en %



Lecture : en 2018, 11 % des professeurs des écoles en France rapportent n'être pas du tout stressés au travail.
Champ : professeurs des écoles français de l'échantillon Talis 2018.
Source : DEPP-MENJS, OCDE, enquête internationale Talis.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.34. © DEPP

éducatifs particuliers ou le fait d'être tenus responsables de la réussite des élèves (la proportion avoisine six sur dix au collège). Les réponses aux préoccupations des parents d'élèves sont également plus fréquemment identifiées comme une source de stress dans le premier degré (+ 21 points). Le contexte d'exercice et les caractéristiques individuelles jouent fortement sur les réponses des professeurs des écoles (voir « Pour en savoir plus » – figure 19). Par exemple, ceux exerçant en EP sont près de cinq fois plus nombreux que leurs collègues du privé à identifier comme source de stress le fait d'être intimidé ou verbalement agressé par les élèves (32 % contre 7 %). Ceux se percevant comme les moins efficaces dans leur travail sont nettement plus nombreux que ceux se percevant comme les plus efficaces à citer le maintien de la discipline scolaire comme une source de stress (78 % contre 55 %). Les enseignants récemment entrés dans le métier sont également beaucoup plus nombreux que les autres enseignants à citer comme source de stress le fait d'avoir trop de cours à préparer (85 % contre 72 %).

Enfin, les directeurs d'école ont également été interrogés à propos de leurs sources de stress au travail (voir « Pour en savoir plus » – figure 20) : ils citent en premier lieu le fait d'avoir trop de travail administratif, de devoir respecter les nouvelles exigences des autorités ou de répondre aux préoccupations des familles (respectivement 94 %, 83 % et 79 %). Parmi les neuf sources de stress potentielles questionnées par Talis, sept se distinguent comme étant les plus fréquemment citées par les directeurs d'école français comparativement à leurs pairs européens, suggérant qu'ils sont peut-être davantage exposés à une multitude de facteurs de stress dans l'exercice de leur fonction, sachant par ailleurs qu'ils se singularisent en Europe par leur statut et leurs missions. ■

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la *Note d'Information* 21.34, ses figures et données complémentaires sur **education.gouv.fr/etudes-et-statistiques**





NOTE D'INFORMATION

n° 21.35 – Octobre 2021

Les professeurs principaux à la rentrée 2020

▶ À la rentrée 2020, un enseignant sur deux est professeur principal dans un collège ou un lycée, mais seul 1 % sont professeurs principaux de deux classes. Au collège, les professeurs principaux de troisième ont davantage d'ancienneté dans leur établissement que les professeurs principaux d'autres classes. De plus, 40 % d'entre eux occupent cette fonction de professeur principal de troisième depuis plus de cinq ans contre moins de 20 % en cinquième et quatrième. Un professeur principal sur cinq au collège est un professeur de lettres. Les deux tiers des professeurs d'histoire-géographie de collège sont des professeurs principaux. À la rentrée 2020, après la réforme du lycée, par rapport à la rentrée 2018, parmi les professeurs principaux, la part des enseignants de mathématiques et de sciences économiques et sociales a augmenté en seconde et diminué en première et terminale et celle des enseignants d'histoire-géographie et de langues vivantes a connu le phénomène inverse. En 2020, 21 % des professeurs principaux sont des professeurs de mathématiques en seconde, 37 % sont professeurs de lettres en première générale et 18 % sont professeurs de langues en terminale générale. Les trois quarts des classes de terminale générale et technologique et près des deux tiers des classes de terminale professionnelle ont deux professeurs principaux.

Ministère de l'Éducation nationale,
de la Jeunesse et des Sports
Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald
Auteur : Jean-Eric Thomas, DEPP-A2
Édition : Bernard Javet
Maquettiste : Frédéric Voiret
e-ISSN 2431-7632

▶ Dans chaque classe de collège ou de lycée, un professeur principal est désigné par le chef d'établissement sur la base du volontariat. Ses principales missions sont d'accompagner les élèves de sa classe durant l'année scolaire, de faire le lien entre les différents intervenants de l'établissement et la famille de l'élève et aussi d'assurer la coordination entre l'enseignement général et l'enseignement professionnel dans les lycées professionnels. Une autre mission essentielle est d'aider les élèves du second degré dans leurs choix d'orientation, particulièrement en troisième et en terminale. En raison de l'importance de l'accompagnement des élèves de terminale avant l'orientation vers le supérieur, deux professeurs principaux peuvent être nommés dans ce niveau.

L'étude porte sur l'ensemble du second degré hors sections d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa). En effet, les professeurs principaux sont identifiés dans les fichiers par le fait qu'ils perçoivent une indemnité, or les enseignants en Segpa (mis à part les professeurs de lycée professionnel qui sont professeurs principaux en troisième Segpa) ne perçoivent pas d'indemnité.

En 2020, un professeur sur deux est professeur principal dans le second degré ↘ **figure 1**. Leur part est plus importante dans les collèges (54 % des enseignants sont professeurs principaux) que dans les formations générales et technologiques au lycée (49 % des enseignants) et dans les formations professionnelles (47 %).

Environ 1 % des enseignants sont professeurs principaux de deux classes, cette part atteint 3 % dans les lycées généraux et technologiques (majoritairement des cas où, parmi les deux classes de l'enseignant, il y a une classe de terminale qu'il partage avec un autre professeur principal).

Dans les différents niveaux, la part des femmes professeures principales correspond à leur proportion parmi les professeurs aux différents niveaux et varie ainsi de 52 % pour les formations professionnelles à 65 % dans les formations de niveau collège. Les enseignants non titulaires sont en revanche moins souvent professeurs principaux. Ainsi, ils représentent 4 % des professeurs principaux en collège alors que 8 % des enseignants en collège sont non-titulaires. Dans les formations professionnelles, 10 % des professeurs principaux ne sont pas titulaires sur une population de 15 % de non-titulaires dans ces formations.

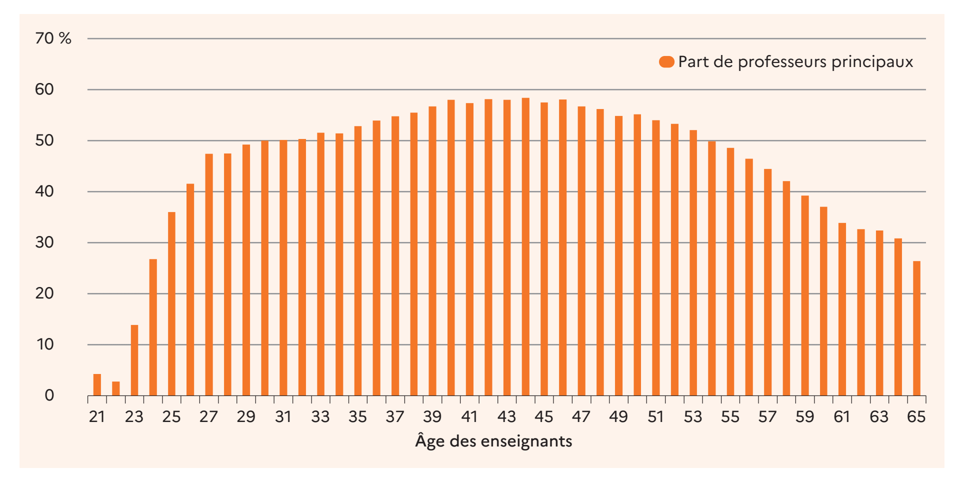
↘ 1 **Le nombre de professeurs principaux selon le niveau des formations à la rentrée 2020 (en %)**

			Part de femmes		Part de non-titulaires	
	Part des professeurs principaux	Part des professeurs principaux de 2 classes	Professeurs principaux	Tous professeurs	Professeurs principaux	Tous professeurs
Formations de niveau collège hors Segpa	53,5	0,3	64,6	64,8	3,6	8,3
Formations professionnelles au lycée	47,3	1,3	51,6	51,6	9,9	15,3
Formations générales et technologiques au lycée	48,9	2,6	57,1	57,8	4,2	7,3
Ensemble	51	1,2	60,2	60,3	4,9	9,3

Lecture : à la rentrée 2020, 53,5 % des enseignants qui assurent des formations au collège (hors Segpa) sont professeurs principaux et 0,3 % sont professeurs principaux de deux classes.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat. Formations au collège (hors Segpa) et formations professionnelles, générales et technologiques au lycée.
Source : DEPP-MENJS, bases relais.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.35. © DEPP

↘ 2 La part de professeurs principaux selon l'âge de l'enseignant à la rentrée 2020 (en %)



Lecture : à la rentrée 2020, parmi les enseignants âgés de 40 ans, il y a 58 % de professeurs principaux.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat. Formations au collège (hors Segpa) et formations professionnelles, générales et technologiques au lycée.
Source : DEPP-MENJS, bases relais.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.35. © DEPP

Plus de professeurs principaux que de non principaux parmi les enseignants âgés de 30 à 55 ans

Plus de la moitié des enseignants ayant entre 30 et 55 ans sont professeurs principaux, c'est le contraire pour les plus jeunes et les plus âgés ↘ **figure 2**. En effet, le travail de professeur principal implique une expérience des relations entre les différents acteurs éducatifs, ce qui peut écarter de cette fonction les membres de l'équipe pédagogique les plus jeunes.

Un enseignant nouveau dans son établissement sur quatre est professeur principal

L'ancienneté des enseignants dans l'établissement explique mieux que leur âge la propension des enseignants à être professeur principal d'une classe. Ainsi, seuls 25 % des enseignants qui font leur première rentrée dans un collège sont professeurs principaux ↘ **figure 3**. Cette proportion croît selon l'ancienneté dans l'établissement pour atteindre 60 % d'enseignants qui sont professeurs principaux parmi les enseignants qui ont fait au moins quatre rentrées dans le collège.
Les enseignants sont en moyenne un peu plus expérimentés quand ils assurent des cours dans des classes de troisième et sixième qu'en quatrième et cinquième. En effet, les nouveaux enseignants assurent 16 % des heures en quatrième et cinquième (62 % pour ceux avec une ancienneté supérieure à cinq rentrées) contre 13 % en sixième et 11 % en troisième (respectivement 66 % et 69 % pour les plus anciens). Ces différences sont plus importantes pour la part d'enseignants principaux quel que soit le niveau mais particulièrement pour la classe de troisième. Ainsi, 3 % des professeurs principaux de troisième sont nouveaux dans l'établissement (alors qu'ils assurent 11 % des heures de cours) tandis que 82 % des professeurs principaux de troisième ont plus de cinq ans d'ancienneté dans l'établissement (alors qu'ils assurent 69 % des heures).

Quatre professeurs principaux de troisième sur dix le sont depuis plus de cinq ans

Le besoin d'expérience pour assurer la fonction de professeur principal au collège explique que parmi les professeurs principaux en 2020, seuls moins de 3 % n'assuraient pas de cours (même dans un autre établissement) en 2019, ce constat étant particulièrement marqué en troisième (deux fois moins que pour les autres niveaux) ↘ **figure 4**. De plus, 92 % des professeurs principaux de troisième à la rentrée 2020 étaient déjà professeur principal l'année précédente contre 82 % pour les professeurs principaux de sixième et de quatrième et 77 % en cinquième.
De même, les professeurs principaux de troisième le restent plus longtemps que dans les autres niveaux. Ainsi, 41 % des professeurs principaux de troisième en 2020 le sont pour la cinquième fois de suite. Cette stabilité est moins forte en sixième (27 % l'ont été pour la cinquième année consécutive) et en quatrième et cinquième (respectivement 20 % et 17 %).
Au collège en 2020, 37 % des professeurs principaux ont changé le niveau de la classe qu'ils accompagnent : mais si 24 % des professeurs principaux de troisième avaient un autre niveau de classe de professeur principal en 2019, ce sont 47 % des professeurs principaux en classe de cinquième.

Au collège 66 % des enseignants d'histoire-géographie sont professeurs principaux contre 29 % des enseignants d'arts plastiques

Les enseignants des disciplines avec moins de 3 heures hebdomadaires au programme sont moins souvent professeurs principaux que les autres, notamment parce qu'ils assurent des cours à davantage de classes et ont moins d'heures de cours avec les mêmes

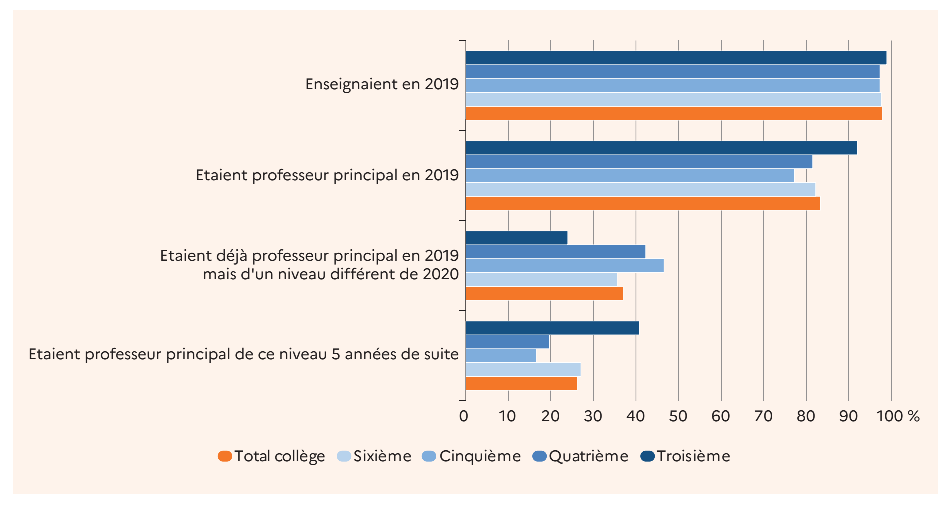
↘ 3 La répartition des professeurs principaux selon leur ancienneté dans l'établissement pour les formations de niveau collège en 2020 (en %)

	Part de professeurs principaux	Troisième		Quatrième		Cinquième		Sixième	
		Professeurs principaux	Total heures	Professeurs principaux	Total heures	Professeurs principaux	Total heures	Professeurs principaux	Total heures
Première rentrée dans l'établissement	24,9	2,8	10,5	9	15,9	9,9	15,8	7,6	13,2
Deuxième rentrée dans l'établissement	50,7	3,9	6,9	8,7	8,2	9,2	8,4	8	7,6
Troisième rentrée dans l'établissement	55,6	5,1	6,6	7,8	7,1	8,4	7,1	7,2	6,8
Quatrième rentrée dans l'établissement	59	6,1	6,7	7,7	6,6	7,5	6,4	7,1	6,4
Plus de 5 rentrées dans l'établissement	60,2	82,1	69,3	66,8	62,2	65	62,3	70,1	66
Ensemble	53,5	100	100	100	100	100	100	100	100

Lecture : à la rentrée 2020, 24,9 % des enseignants nouveaux dans leur établissement sont professeur principal. De plus, 2,8 % des professeurs principaux de troisième sont nouveaux dans l'établissement alors que les heures d'enseignement de troisième sont assurées à 10,5 % par ces enseignants nouveaux dans l'établissement.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat. Formations en collège (hors Segpa).
Source : DEPP-MENJS, bases relais. Panel des personnels issu de la base statistique des agents 2020.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.35. © DEPP

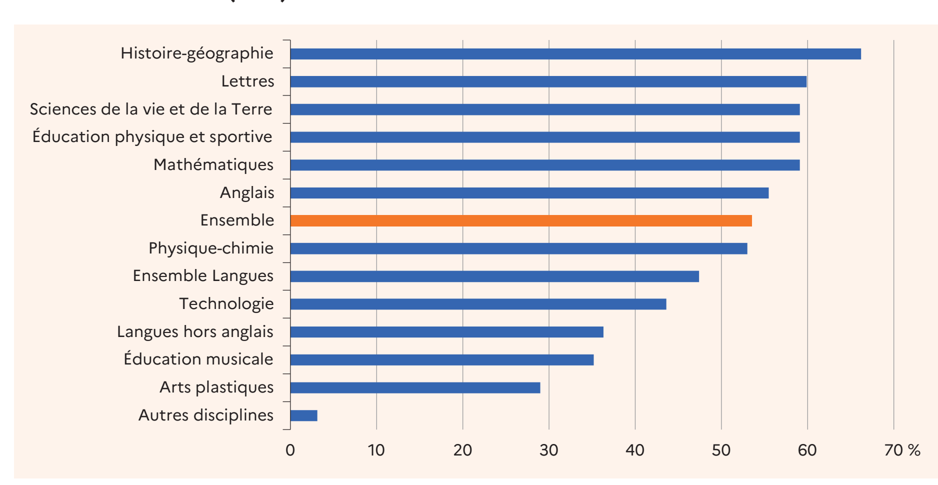
↘ 4 Les professeurs principaux de 2020 au collège hors Segpa et leur situation antérieure (en %)



Lecture : à la rentrée 2020, 98,9 % des professeurs principaux de troisième en 2020 enseignaient l'année précédente et 92 % enseignaient et étaient déjà professeur principal en 2019. 24 % des professeurs principaux de troisième ont changé de niveau par rapport à 2019 alors que 40,8 % ont été professeur principal de troisième cinq années de suite.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat. Professeurs principaux de collège (hors Segpa) en 2020.
Source : DEPP-MENJS, bases relais.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.35. © DEPP

↘ 5 La part des professeurs principaux par discipline au collège hors Segpa à la rentrée 2020 (en %)



Lecture : au collège à la rentrée 2020, 66,2 % des professeurs d'histoire-géographie sont des professeurs principaux contre 29 % des professeurs d'arts plastiques.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat. Formations au collège (hors Segpa).
Source : DEPP-MENJS, bases relais.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.35. © DEPP

élèves. Ainsi, seulement 29 % des enseignants d'arts plastiques et 35 % des professeurs d'éducation musicale sont professeurs principaux contre 66 % des professeurs d'histoire-géographie et 59 % des professeurs de mathématiques ↘figure 5.

Les professeurs principaux d'histoire-géographie, de lettres et de mathématiques surreprésentés en classe de troisième

Pour les différents niveaux du collège, les professeurs de lettres assurent le plus d'heures de cours (si l'on distingue les enseignants de langue selon la langue enseignée) et sont les plus représentés parmi l'ensemble des professeurs principaux.
Ils sont cependant surreprésentés en tant que professeur principal par rapport au nombre d'heures d'enseignement en troisième et surtout en sixième où 23 % des professeurs principaux sont des professeurs de lettres alors qu'ils assurent 18 % des heures de cours à ce niveau (voir « Pour en savoir plus » – figure 6). Les enseignants de mathématiques et d'histoire-géographie qui sont deux disciplines des épreuves finales du diplôme national du brevet sont aussi surreprésentés en classe de troisième par rapport à leur nombre d'heures de cours ce qui n'est pas le cas pour les enseignants de mathématiques dans les autres niveaux. En revanche, les professeurs d'éducation physique et sportive sont surreprésentés en quatrième et en cinquième où 16 % des professeurs principaux de cinquième sont des professeurs d'EPS alors qu'ils n'assurent que 11 % des heures de cours.
En sixième (où seule une langue est enseignée dans ce niveau en grande majorité), 16 % des professeurs principaux sont des professeurs d'anglais contre 2 % pour les professeurs d'autres langues. Les enseignants d'anglais sont également plus souvent professeurs principaux que les enseignants d'autres langues pour tous les niveaux. Ceci s'explique notamment par la composition des classes, qui regroupent souvent des élèves apprenant comme deuxième langue vivante des langues différentes. De plus, la proportion d'enseignants non titulaires est aussi plus faible en anglais (7 %) que pour les autres langues (12 %), or les enseignants non titulaires sont moins souvent professeurs principaux. Cette explication vaut aussi pour les disciplines scientifiques pour lesquelles le nombre d'heures de cours est proche entre les sciences de la vie et de la Terre, la physique-chimie et la technologie. Or, 7 % des professeurs principaux sont des enseignants de SVT (8 % de non-titulaires dans cette discipline) contre 5 % en physique-chimie (13 % de non-titulaires) et 4 % en technologie (21 % de non-titulaires).
Les rares professeurs principaux de la catégorie « autres disciplines » (disciplines qui ne sont pas des disciplines générales) sont quasi exclusivement des professeurs de troisième prépa-métiers.

21 % des professeurs principaux en seconde sont des professeurs de mathématiques, 37 % en première générale des professeurs de lettres et 18 % en terminale générale sont des professeurs de langues

À la rentrée 2020, les professeurs principaux de seconde sont tout d'abord des enseignants de mathématiques (22 %) alors qu'à la rentrée 2018 les professeurs d'histoire-géographie et de lettres étaient plus représentés (voir « Pour en savoir plus » – figure 7). En première générale les professeurs de lettres sont toujours les plus représentés mais leur poids s'est encore accru (37 % en 2020 contre 25 % en 2018) (voir « Pour en savoir plus » – figure 8). Le phénomène est le même pour les professeurs d'histoire-géographie et de langues. *A contrario,* les enseignants de disciplines scientifiques sont moins souvent professeurs principaux qu'à la rentrée 2018. En terminale générale, les enseignants de langues (18 %) et d'histoire-géographie (18 %) sont plus souvent

professeurs principaux que leurs collègues et plus souvent qu'à la rentrée 2018 **(voir « Pour en savoir plus » – figure 9) »)**. Les enseignants de philosophie sont également plus souvent professeurs principaux qu'à la rentrée 2018 au contraire des enseignants de mathématiques et de SES qui le sont moins souvent qu'en 2018. En formation générale, les élèves personnalisent désormais leurs enseignements avec un choix d'options et surtout d'enseignements de spécialité (trois en première puis deux en terminale).
La réforme a concerné les élèves de première générale à la rentrée 2019 et les élèves de terminale générale à la rentrée 2020 et explique en grande partie les évolutions de la part des professeurs principaux selon leur discipline. En effet, un professeur principal doit être en mesure de connaître tous les élèves de sa classe or des élèves d'une même classe peuvent choisir des combinaisons de spécialités différentes et des élèves de classes différentes peuvent choisir un même enseignement de spécialité d'où une complexification des structures d'élèves qui suivent l'enseignement de spécialité **(voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie)**. Il est donc plus compliqué pour un professeur d'enseignement de spécialité d'assurer les missions de professeur principal. C'est pourquoi, la réforme introduit pour la rentrée 2021 une mission de professeur référent pour un groupe d'élèves : le professeur référent percevra une indemnité pour assurer un suivi individualisé renforcé auprès des élèves dont il a la charge.
Les mathématiques qui faisaient partie du tronc commun dans les filières S et ES avant la réforme sont désormais un enseignement de spécialité ou un enseignement optionnel en terminale mais ils restent dans le tronc commun des programmes de seconde. Ainsi, les enseignants de mathématiques représentent 22 % des professeurs principaux de seconde en 2020 (contre 17 % en 2018) mais n'en représentent plus que 5 % en 2020 (contre 17 % en 2018) en première et 13 % en terminale (contre 20 % en 2018). De la même manière, les sciences économiques et sociales (SES) sont devenues un enseignement de spécialité en première et en terminale. En revanche, les SES sont désormais dans le tronc commun de la classe de seconde (et non plus un enseignement d'exploration suivi que par une partie des élèves). La part des enseignants de SES parmi les professeurs principaux a donc légèrement augmenté en seconde (de 1 % à 4 %) mais a diminué en première (de 9 % à 3 %) et en terminale (de 13 % à 9 %). Cette logique a aussi conduit à une légère augmentation de la part des professeurs de physique-chimie et de SVT parmi les professeurs principaux de seconde entre 2018 et 2020 (et à une baisse de cette part en première et terminale générales, qui reste toutefois modérée car ces enseignants assurent toujours des cours du tronc commun en enseignement scientifique).
Le français est une matière particulièrement importante en première générale car les épreuves de français du baccalauréat se déroulent toujours en fin de la classe de première. Ainsi, les professeurs principaux de première sont très majoritairement des professeurs de lettres (à 37 % contre 26 % en 2018) d'autant plus que le français est resté dans le tronc commun avec la réforme. En revanche, leur part a diminué en seconde (de 20 % à 16 %) et ils sont peu nombreux à assurer des cours en terminale. Les disciplines restées dans le tronc commun de première ont toutes vu leur proportion de professeurs principaux augmenter : de 14 % à 20 % pour les professeurs d'histoire-géographie, de 8 % à 12 % pour les professeurs de langues et de 2 % à 5 % pour les professeurs d'éducation physique et sportive. Les professeurs de langues et d'histoire géographie sont aussi ceux dont la proportion parmi les professeurs principaux de terminale a le plus augmenté (de 12 % à 18 %) suite à la réforme.

Trois classes sur quatre de terminale générale et technologique ont deux professeurs principaux

Depuis la rentrée 2017, toutes les classes de niveau terminale peuvent bénéficier de deux professeurs principaux. En 2020, trois classes de terminale générale et technologique sur quatre ont deux professeurs principaux, cette proportion est de 62 % en terminale professionnelle **(voir « Pour en savoir plus » – figure 10)**. Parmi ces binômes de professeurs principaux, l'ancienneté moyenne dans l'établissement du professeur le plus expérimenté est de 14 ans pour tous les types de terminale (générale, technologique ou professionnelle). L'ancienneté moyenne du second professeur principal est de six ans. Cette ancienneté moyenne est importante mais peut-être relativisée car près de la moitié des heures de cours de terminale générale sont assurées par des enseignants qui ont plus de dix ans d'ancienneté dans le lycée **(voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie)**. En terminale générale, une très grande variété disciplinaire des binômes est constatée compte tenu de la multiplicité des enseignants de spécialité. En terminale générale, le binôme le plus répandu comprend sans surprise les disciplines les plus fréquentes des professeurs principaux (soit histoire-géographie et langues pour 7 % des combinaisons). La deuxième combinaison la plus répandue (à 6 %) est « mathématiques, physique-chimie » **(voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie)**. Les combinaisons sont moins variées dans les voies technologiques, où le binôme le plus fréquent (24 %) est composé de deux professeurs d'économie-gestion, la filière STMG (sciences et technologies du management et de la gestion) étant la filière technologique la plus choisie par les élèves. Le deuxième binôme le plus fréquent en terminale technologique surtout en terminale STI2D (sciences et technologies de l'industrie et du développement durable) est constitué de deux professeurs de technologie (à 7 %). En terminale professionnelle, le binôme le plus fréquent est aussi composé de deux professeurs d'économie-gestion (dans 12 % des cas) suivie du binôme économie-gestion et lettres (8 %). ■

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la *Note d'Information* 21.35, ses figures et données complémentaires sur **education.gouv.fr/etudes-et-statistiques**





NOTE D'INFORMATION

n° 21.37 – Novembre 2021

Les effets des choix des élèves en lycée général et technologique sur les services des enseignants

▶ Cette étude porte sur les services des enseignants et les heures qu'ils dispensent dans le cadre de la réforme du lycée général et technologique. En première et terminale générales et technologiques, les heures d'enseignement selon les disciplines sont autrement réparties en 2020 qu'en 2018 du fait de la reconfiguration de l'offre de formation et en particulier des choix des élèves : plus d'heures assurées par les enseignants d'histoire-géographie et de SVT, mais moins d'heures assurées par des enseignants de SES et de mathématiques. Les choix différents des élèves ont également eu un effet sur les classes : en 2020, on dénombre 30 professeurs en moyenne qui interviennent devant des élèves d'une même classe en première générale, contre 18 en 2018. En revanche, ce nombre décroît en seconde et reste stable en formations technologiques. Réciproquement, en formations générales et technologiques, un enseignant donne des heures de cours à des élèves issus de 7,7 classes en moyenne, contre 6,4 avant la réforme, mais cette hausse ne concerne que certaines disciplines.

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald
Auteur : Jean-Eric Thomas, DEPP-A2
Édition : Bernard Javet
e-ISSN 2431-7632

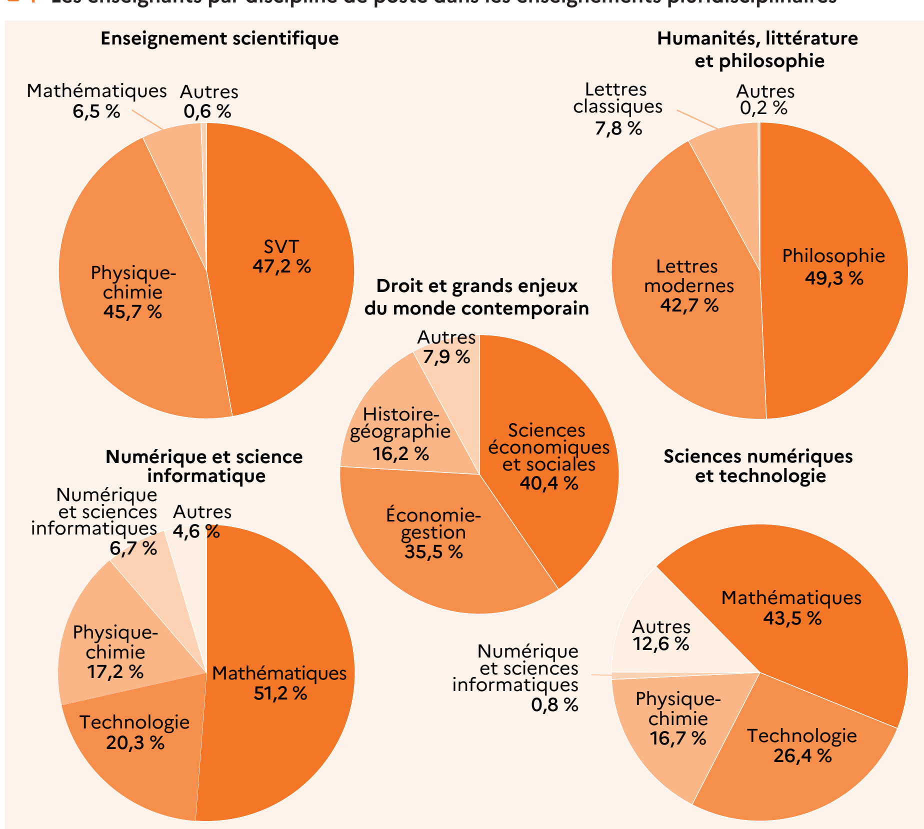
▶ La réforme du baccalauréat a entraîné des changements dans l'organisation du lycée. Pour la première fois en 2019-2020, les élèves de première générale (G) ont choisi trois enseignements de spécialité à raison de 4 heures de cours hebdomadaire par spécialité à la rentrée 2019. Puis, en 2020, les élèves de terminale générale ont sélectionné deux enseignements de spécialité parmi les trois suivis en première pour un total de 6 heures de cours par enseignement de spécialité en terminale. Ces choix ont eu des effets sur le service des enseignants.

Les enseignants de mathématiques assurent la moitié des heures de la spécialité « numérique et science informatique » et 6 % des heures de l'enseignement scientifique

Certains enseignements de spécialité sont assurés quasi exclusivement par des enseignants de la discipline concernée (mathématiques, SVT, SES, physique-chimie, histoire-géographie, langues, littérature et cultures étrangères) mais d'autres peuvent concerner plusieurs disciplines. Ainsi, l'enseignement de spécialité « Humanités, littérature et philosophie » est dispensé à parité horaire par des professeurs de lettres et des professeurs de philosophie ↘figure 1. La spécialité « Numérique et sciences informatiques (NSI) » est assurée à 51 % par des enseignants de mathématiques, à 20 % par des enseignants de technologie, à 17 % par des enseignants de physique-chimie et 7 % par des enseignants de la nouvelle discipline « Numérique et sciences informatiques ».

La réforme a également introduit d'autres changements avec des enseignements communs ou optionnels, pouvant être assurés par des professeurs de disciplines diverses. Ainsi, depuis 2019, les élèves de seconde suivent (à raison de 1 h 30 par semaine) un enseignement de « Sciences numériques et technologie » (SNT). Cet enseignement est, lui aussi, assuré principalement par des enseignants de mathématiques (44 %) et de technologie

↘ 1 Les enseignants par discipline de poste dans les enseignements pluridisciplinaires



Lecture : à la rentrée 2020, sur 100 heures d'enseignement scientifique, 47,2 heures sont assurées par des enseignants avec la discipline de poste SVT et 45,7 heures par des enseignants de physique-chimie.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat.
Source : DEPP : bases relais.

(26 %). De même, l'enseignement scientifique a intégré le tronc commun en première et terminale G et est essentiellement assuré par des enseignants de physique-chimie et de SVT (souvent à raison d'une heure par le professeur de chacune de ces deux disciplines, pour deux heures hebdomadaires d'enseignement scientifique). L'option « Droit et grands enjeux du monde contemporain » (DGEMC) qui était uniquement réservée aux élèves de terminale L avant la réforme est désormais accessible à tous les élèves de terminale G. Elle est assurée par des enseignants de SES (40 %), d'économie-gestion (36 %) et d'histoire-géographie (16 %).

Avec la réforme et les choix des élèves, le nombre d'heures données est redistribué entre les différentes disciplines

Entre 2018 et 2020, le nombre d'heures dispensées en première est resté stable alors que l'on comptait 5 200 élèves supplémentaires en première G et 3 400 en moins en première technologique ↘ **figure 2** (voir « Pour en savoir plus », - figure 2bis). À la rentrée 2020, en raison de la démographie des élèves et du fort taux de réussite au baccalauréat 2020, moins d'élèves suivaient les cours de terminale et le nombre d'heures d'enseignement baissait de 4,9 % par rapport à 2018. Toutes classes de première et terminale confondues, le nombre d'élèves diminue de 1,9 % et le nombre d'heures de 2,6 %.
En première comme en terminale G, le choix des enseignements de spécialité a eu pour conséquence une évolution différente du besoin en heures selon les disciplines. Dans le même temps, le nombre d'heures dans des enseignements qui ne sont pas strictement disciplinaires a baissé, avec notamment la disparition des travaux personnels encadrés (TPE). L'accompagnement personnalisé est aussi inscrit moins souvent dans l'emploi du temps des enseignements, car le volume horaire est désormais fixé selon le besoin des élèves.
Ces évolutions n'ont pas eu les mêmes effets sur toutes les disciplines, et on assiste, en lien avec la diversification des parcours des élèves, à une redistribution des heures données entre les différents champs disciplinaires.
Ainsi, les enseignants de langues vivantes, qui assurent le plus de cours en première et terminale avec 260 000 heures en 2020, étaient peu concernés par les TPE en 2018. Le nombre d'heures de cours qu'ils assurent est stable malgré la baisse des effectifs : outre la prise en charge de l'enseignement des langues vivantes A et B figurant dans le tronc commun, ils peuvent aussi assurer des heures de cours de l'enseignement de spécialité « Langues, littératures et cultures étrangères » ainsi que de l'enseignement « LLC Anglais, monde contemporain » depuis la rentrée 2020. Le nombre d'heures concerné est bien supérieur à celui de l'enseignement de « Littérature étrangère en langue étrangère » présent autrefois dans la seule série L (2 heures en première L et 1 h 30 en terminale L).
Les professeurs d'histoire-géographie assurent 14 % d'heures en plus en première et terminale. Cet enseignement est en effet resté dans le tronc commun de la voie générale, et ces enseignants assurent très largement la spécialité « Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques ». De plus la proportion d'élèves de première qui choisissent cet enseignement de spécialité a augmenté en 2020 par rapport à 2019, et les élèves de terminale conservent souvent cette spécialité (voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie).

↘ 2 **Le nombre d'heures par discipline de poste pour les formations de terminale et de première générales et technologiques**

Discipline de poste	Nombre d'heures en 2018	Nombre d'heures en 2019	Nombre d'heures en 2020	Évolution 2018-2020	
				en %	en nombre d'heures
Langues	260 046	260 292	259 882	-0,1%	-164
Mathématiques	183 870	172 799	150 330	-18,2%	-33 540
Histoire-géographie	143 015	144 742	162 969	14,0%	19 954
Physique-chimie	136 641	142 048	134 828	-1,3%	-1 813
Lettres	115 544	109 371	108 700	-5,9%	-6 844
Économie et gestion	101 018	106 795	114 591	13,4%	13 573
Sciences de la vie et de la Terre	87 845	94 969	95 171	8,3%	7 326
Technologie	80 975	72 746	58 790	-27,4%	-22 185
Éducation physique et sportive	79 861	78 685	76 830	-3,8%	-3 031
Philosophie	75 665	78 859	75 863	0,3%	198
Sciences économiques et sociales	69 469	62 499	60 040	-13,6%	-9 429
Autres	67 071	68 166	67 206	0,2%	135
Total heures de première et terminale générales et technologiques	**1 401 020**	**1 391 971**	**1 365 200**	**-2,6%**	**-35 820**

Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat. Formations en terminale et première générales et technologiques.
Source : DEPP : bases relais.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.37. © DEPP

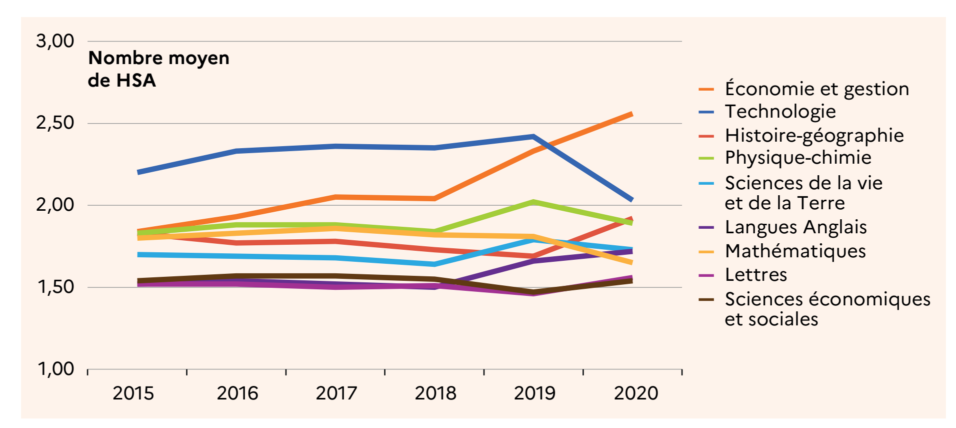
Les enseignants de SVT assurent aussi plus d'heures en 2020 qu'en 2018 avec l'introduction de l'enseignement scientifique dans le tronc commun de première et terminale G où ils sont nombreux à intervenir. Cependant, la hausse était plus forte en 2019, car l'enseignement de spécialité « SVT » a été moins choisi par les élèves de première G en 2020 qu'en 2019. Les enseignants de physique-chimie bénéficient aussi de la création de l'enseignement scientifique, mais leur enseignement de spécialité a aussi été moins suivi en 2020 qu'en 2019. De plus, les effectifs de la série « Sciences et technologies de l'industrie et du développement durable » (STI2D), dans laquelle ils assuraient des cours, ont baissé entre 2018 et de 2020 en première (- 15 %) comme en terminale (- 18 %).
Cette baisse des effectifs de la série STI2D explique aussi la forte baisse du nombre d'heures assurées par les enseignants de technologie (- 27 %), malgré les heures qu'ils assurent dans les formations numériques. En revanche, les effectifs en hausse de 5,6 % des élèves en première STMG (sciences et technologies du management et de la gestion) et le fait que 7,2 % des élèves de terminale G suivent l'option DGEMC expliquent largement la hausse de 13,4 % des heures assurées par les enseignants d'économie-gestion sur la période (voir « Pour en savoir plus »).
Les enseignants de philosophie donnent le même nombre d'heures de cours en 2020 qu'en 2018. La création de l'enseignement de spécialité « Humanités, littérature et philosophie » leur permet d'assurer des heures en première et la part d'élèves qui optent pour cet enseignement a augmenté entre 2019 et 2020 ce qui compense la baisse du nombre d'élèves en terminale.
Les professeurs de lettres assurent 5,9 % d'heures de moins en 2020 qu'en 2018, soit 6 800 heures de moins. La suppression des TPE, dans lesquelles ils intervenaient souvent, explique largement cette baisse. En effet, le français est resté dans le tronc commun en première et le nombre d'heures des professeurs de lettres dans l'enseignement de spécialité « Humanités, littérature et philosophie » est supérieur au nombre d'heures que ces professeurs consacraient en 2018 à la littérature en série L (12 300 heures contre 8 500 heures). On constate aussi que 1 300 heures d'enseignement des « Langues et cultures de l'Antiquité » de moins sont assurées en 2020 par rapport à 2018.
La baisse du nombre d'heures données par les professeurs de mathématiques (18,2 %) résulte en partie de la disparition de l'enseignement des mathématiques et des TPE du tronc commun, mais aussi du choix des élèves même si l'enseignement de spécialité « Mathématiques » reste le plus choisi par les élèves de première et de terminale G. Il est cependant à noter que le nombre d'heures de mathématiques lié à cet enseignement de spécialité est équivalent au total d'heures de mathématiques que

recevaient les élèves dans l'ancienne série S. De plus, ceux qui font le choix d'ajouter l'enseignement optionnel de mathématiques expertes en terminale ont une heure de plus que ceux qui suivaient la spécialité mathématiques en terminale S. Au total, la participation des enseignants de mathématiques à l'enseignement scientifique et au nouvel enseignement de spécialité NSI ne permet pas de retrouver le nombre d'heures qu'ils dispensaient en 2018. Malgré le succès de l'enseignement de spécialité « SES », davantage suivi en 2020 en première G (deuxième place des enseignements les plus choisis) et également le plus conservé en terminale (par plus de 80 % des élèves qui l'avaient choisi en première), le nombre d'heures de la spécialité en 2020 reste inférieur au nombre d'heures que les professeurs de SES assuraient en 2018 en première et terminale de l'ancienne série ES avec les TPE. Ceci aboutit à une baisse de 13,6 % d'heures de cours assurées entre 2018 et 2020.
En attendant la création de l'enseignement de spécialité EPS, le nombre d'heures assuré par les enseignants d'EPS est en légère baisse (- 3,8 %). L'évolution démographique du nombre d'élèves qui suit l'enseignement d'EPS, resté dans le tronc commun sur la période, explique grandement cette diminution.

Stabilité du nombre moyen d'HSA par professeur au lycée avec plus d'HSA pour les enseignants d'anglais et d'histoire-géographie et moins d'HSA pour les enseignants de mathématiques

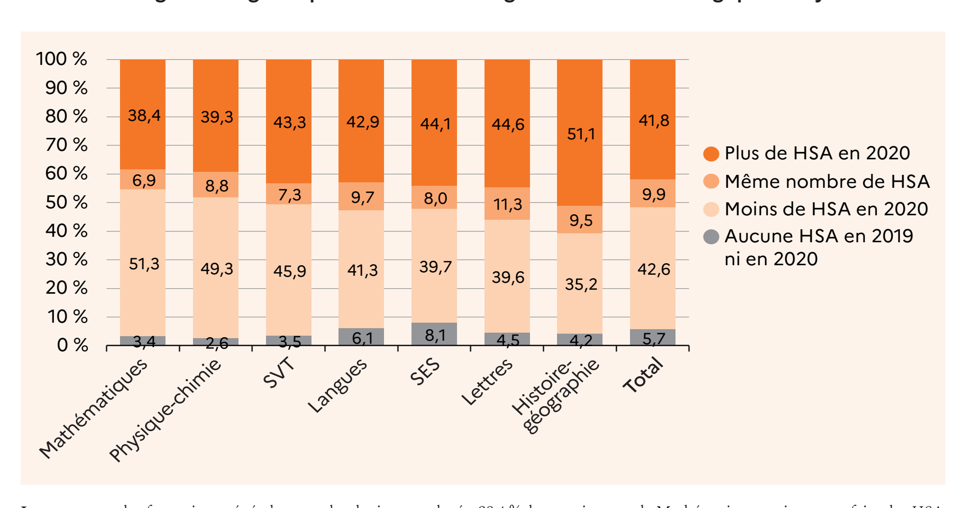
Toutes disciplines confondues, on constate une stabilité du nombre de HSA par professeur de lycée avec une moyenne de 1,73 HSA à la rentrée 2020 (1,67 en 2018 et 1,73 en 2019). Les évolutions différenciées du nombre d'heures de cours entre disciplines ont des conséquences sur le service des enseignants puisque selon les besoins, ceux-ci peuvent effectuer des heures supplémentaires annualisées (HSA) (voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie). De 2015 à 2018, le nombre de HSA par enseignant était plutôt stable pour les disciplines principales. Avec la réforme du lycée, on constate des évolutions plus marquées par discipline ↘ figure 3. Ainsi, les professeurs d'histoire-géographie effectuent 1,92 HSA en 2020, contre 1,73 en 2018, suite à la création de l'enseignement de spécialité « Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques ».
Les professeurs de physique-chimie et de SVT, malgré la disparition des enseignements d'exploration « Sciences et laboratoire » et « Méthodes et pratiques scientifiques », ont effectué davantage d'HSA en 2019 qu'en 2018 avec l'introduction de l'enseignement scientifique, mais le choix des spécialités des élèves a entraîné une baisse de leurs HSA en 2020. En revanche, les professeurs de SES ont assuré moins d'HSA en 2019 suite à la disparition de la première ES. La baisse du nombre d'heures dispensées en SES en première n'a pas été compensée par l'introduction des SES dans le tronc commun de la classe de seconde (pour 1 h 30 par semaine) qui étaient auparavant enseignées sous la forme d'enseignement d'exploration (donc pour une partie des élèves de seconde). Mais la spécialité SES ayant été souvent conservée en terminale en 2020, ils réalisent 1,54 HSA en 2020 (soit presque le même niveau en moyenne qu'en 2018).
Les effectifs des élèves dans les séries technologiques expliquent en grande partie l'évolution du nombre de HSA dans les disciplines qui ne sont pas générales. Ainsi, en plus de l'introduction de l'enseignement optionnel DGEMC pour les élèves de terminale, la hausse des effectifs en série STMG a entraîné une hausse du nombre moyen de HSA par enseignant d'économie-gestion (de 2 à 2,6 entre 2018 et 2020). Inversement, impactés notamment par la baisse des effectifs de la série STI2D, les enseignants de technologie effectuent 2 HSA en 2020 contre 2,4 HSA en 2018.
Le nombre d'HSA par enseignant de mathématiques a particulièrement baissé en 2020 soit 1,65 HSA contre 1,81 HSA en 2019. Ainsi, parmi ceux qui enseignent au lycée en 2019 et 2020, 51 % des professeurs de mathématiques font moins de HSA en 2020 qu'en 2019 et 38 % en font davantage du fait de la forte volatilité des HSA d'une année sur l'autre ↘ figure 4. À l'inverse, les professeurs d'histoire-géographie sont 51 % à réaliser davantage d'HSA en 2020 alors que 35 % en font moins. Toutes disciplines confondues, 6 % des enseignants présents en lycée en 2019 et 2020 n'ont pas fait d'HSA, 10 % ont fait exactement le même nombre d'HSA

↘ 3 Évolution du nombre moyen de HSA des enseignants par discipline de 2015 à 2020 en formations générales et technologiques en lycée



Lecture : à la rentrée 2020, un enseignant d'histoire-géographie qui assure des formations générales et technologiques en lycée d'enseignement du second degré a réalisé 1,92 HSA en moyenne.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat. Enseignants en charge d'élèves de formations générales et technologiques au lycée à l'année.
Source : DEPP : bases Relais.

↘ 4 Comparaison du nombre de HSA faites entre 2019 et 2020 selon la discipline des enseignants éligibles pour les formations générales et technologiques en lycée



Lecture : pour les formations générales et technologiques au lycée, 38,4 % des enseignants de Mathématiques qui peuvent faire des HSA en font davantage en 2020 qu'en 2019, 51,3 % en font moins, 6,9 % en font autant et 3,4 % n'en ont fait ni en 2019 ni en 2020.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat. Enseignants assurant des formations générales et technologiques en 2019 comme en 2020 et éligibles aux HSA sur les deux années.
Source : DEPP : bases Relais.

et le reste se répartit équitablement entre ceux qui en ont fait plus et ceux qui en ont fait moins entre 2019 et 2020.

Plus de professeurs pour suivre les élèves d'une même classe de première et terminale générales mais moins en seconde

Avec la réforme, en première et terminale G, des élèves d'une même classe peuvent choisir des combinaisons de spécialités différentes et des élèves de classes différentes peuvent choisir un même enseignement de spécialité. Ces choix induisent la constitution de groupes d'élèves suivant un enseignement de spécialité qui ne coïncident pas avec le groupe classe (voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie). Le suivi d'une classe évolue donc, engageant davantage d'enseignants qu'auparavant et faisant également évoluer le format des conseils de classe. Cette situation implique que plus d'enseignants interviennent pour une classe donnée depuis la mise en œuvre de la réforme. Par exemple, en première G on compte 30 enseignants en moyenne en 2020 contre 18 en 2018 **↘figure 5**. Une classe de première G sur quatre voit intervenir moins de 23 enseignants et une classe de première G sur quatre plus de 37 enseignants. En 2020, le nombre d'enseignants intervenant dans une classe donnée a augmenté en terminale G avec en moyenne 28 enseignants contre 18 l'année précédente. Cependant, avec la disparition des enseignements d'exploration et l'introduction de l'enseignement des SNT et des SES dans le tronc commun, le nombre moyen d'enseignants en classe de seconde est passé de 20 en 2018 à 16 enseignants en 2020. En revanche ces moyennes sont stables dans la voie technologique dont les séries connaissent de moindres modifications dans leur structure ou leur organisation (autour de 14 enseignants par classe).

↘ 5 Distribution du nombre d'enseignants par classe aux rentrées 2018, 2019 et 2020

	Nombre moyen d'enseignants par classe			1er quartile du nombre d'enseignants par classe			Médiane du nombre d'enseignants par classe			3e quartile du nombre d'enseignants par classe		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Seconde	20,0	16,7	15,9	15,0	13,0	13,0	19,0	16,0	15,0	23,0	19,0	18,0
Première générale	17,9	29,4	30,0	14,0	22,0	23,0	17,0	29,0	30,0	21,0	36,0	37,0
Première technologique	14,5	14,1	13,7	12,0	12,0	11,0	14,0	13,0	13,0	16,0	16,0	15,0
Terminale générale	17,8	17,5	27,9	14,0	14,0	22,0	17,0	17,0	27,0	21,0	20,0	34,0
Terminale technologique	15,0	14,7	14,4	12,0	12,0	12,0	14,0	14,0	14,0	17,0	17,0	16,0
Formations générales et technologiques au lycée	17,9	19,3	21,6	14,0	14,0	14,0	17,0	17,0	18,0	21,0	22,0	28,0

Lecture : à la rentrée 2020, le nombre moyen d'enseignants pour une classe de première générale est de 30 contre 18 en 2018. Dans le quart des classes de première générale où il y a le plus d'enseignants, on en compte plus de 37 et dans le quart où il y en a le moins, on en compte moins de 23.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat, enseignants en charge d'élèves de formations générales et technologiques au lycée à l'année.
Source : DEPP : bases relais.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.37. © DEPP

Le nombre de classes par enseignant dépend des obligations réglementaires de service (hors HSA, le service d'un certifié compte 18 heures alors que celui d'un agrégé en compte 15) et du nombre d'heures au programme de la discipline enseignée ou de l'enseignement pris en charge. La réforme a pour effet d'augmenter le nombre de classes de provenance des élèves de chaque groupe d'enseignement de spécialité. Cet élément est important dans le calcul du nombre de classes par enseignant.
Toutes disciplines confondues, un enseignant de lycée est passé de 6,4 classes en moyenne en 2018 à 7,7 classes en 2020. Pour certaines disciplines, on observe diverses évolutions. Les professeurs d'enseignements optionnels ou d'enseignements de spécialité moins choisis comme les arts ou la musique ont traditionnellement des élèves issus de plus de classes et peuvent même travailler sur plusieurs établissements. Ainsi, les professeurs d'arts plastiques, d'éducation musicale et de langues (autres que l'anglais, l'espagnol et l'allemand) enseignent à des élèves issus de 12 classes différentes et les professeurs d'EPS à des élèves provenant de 10 classes en 2020 (voir « Pour en savoir plus » – figure 6). Ce sont des moyennes stables depuis 2015. Les enseignants de discipline du domaine des services (3,1 classes en moyenne) voient le nombre de classes devant lesquelles ils interviennent baisser depuis 2015, à la différence de ceux du domaine de la production (4,7 classes).

Les enseignants de SES sont ceux qui ont connu la plus forte hausse : de 6,6 en 2018 à 12 classes en 2020. Puis, ce sont les enseignants de philosophie, qui n'enseignaient quasi exclusivement qu'en terminale avant la réforme, dont les élèves sont issus de 7,8 classes en 2020 (soit 3 de plus qu'en 2018). Les enseignants de mathématiques enseignent à des élèves issus de 7,6 classes en 2020 (contre 4,9 en 2018). Cette moyenne a moins augmenté pour les professeurs de langues (de 7,5 en 2018 à 8,4 en 2020 en anglais, stable à 9 classes en espagnol) et a même baissé pour les professeurs d'allemand (11,6 classes en 2018 et 10,9 classes en 2020).

Plus d'hommes que de femmes assurant des enseignements informatiques

À la rentrée 2020, les enseignants de mathématiques ne se consacrent pas uniquement à l'enseignement de mathématiques puisque 10 % des heures des enseignants de cette discipline sont consacrés à l'enseignement scientifique, à la spécialité NSI et à l'enseignement des SNT (voir « Pour en savoir plus » – figure 7). Les heures d'enseignement scientifique sont assurées à 41 % par des femmes, soit une part proche des heures données par les enseignantes de mathématiques au lycée (43 %). En revanche, en seconde, seules 31 % des heures données en SNT sont assurées par des femmes (contre 44 % en mathématiques). En terminale, elles sont 20 % dans la spécialité NSI (alors que cette part est de 43 % dans la spécialité mathématiques). En terminale, le nombre d'heures de la spécialité NSI assurées par des femmes, toutes disciplines confondues, n'est que de 15 %. En terminale, 38 % des heures de mathématiques expertes sont assurées par des femmes contre 46 % des heures de mathématiques complémentaires. Ceci peut s'expliquer par la plus forte proportion d'agrégés dans l'enseignement des mathématiques expertes (54 %) que dans celui des mathématiques complémentaires (28 %) et de l'enseignement de spécialité mathématiques en terminale (44 %). Or, le corps des agrégés est moins féminisé, seules 37 % des heures dispensées par des agrégés de mathématiques le sont par des femmes. Pour les heures d'enseignement numérique, la part assurée par des agrégés parmi les enseignants de mathématiques (47 % en terminale) est plus élevée qu'en spécialité mathématiques (44 %). Il en est de même en première G ou en seconde (32 % des heures de SNT assurées par des agrégés contre 29 % en mathématiques). ■

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la *Note d'Information* 21.37, ses figures et données complémentaires sur **education.gouv.fr/etudes-et-statistiques**





NOTE D'INFORMATION

n° 21.39 – Novembre 2021

Résultats de l'enquête Sivis 2020-2021 auprès des écoles publiques et des collèges et lycées publics et privés sous contrat

▶ Au cours de l'année scolaire 2020-2021, les chefs d'établissement du second degré des secteurs public et privé sous contrat ont déclaré en moyenne 10,2 incidents graves pour 1 000 élèves. Dans les écoles publiques, les incidents sont moins fréquents.
Au cours de l'année scolaire 2020-2021, les inspecteurs de l'éducation nationale (IEN) ont déclaré 2,8 incidents graves pour 1 000 écoliers. Aucun incident grave n'est déclaré pour huit écoles publiques sur dix contre un établissement du second degré sur trois.
La violence en milieu scolaire se manifeste principalement par des atteintes aux personnes.
Dans les écoles publiques, les enseignants sont impliqués comme victimes dans la moitié des incidents graves déclarés par les IEN et les élèves dans 27 % des cas.
Dans le second degré des secteurs public et privé sous contrat, les enseignants sont victimes dans un quart des incidents graves signalés par les chefs d'établissement.
Les élèves et groupes d'élèves le sont dans 41 % des cas. Cette violence envers les enseignants est principalement verbale, surtout dans le second degré. Dans les collèges et les lycées, des élèves ou des groupes d'élèves en sont très majoritairement les auteurs.
Dans les écoles publiques, elles sont commises pour la moitié d'entre elles par des membres de familles d'élèves et l'autre moitié par des élèves.

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald
Auteure : Hélène Fréchou, DEPP-B3
Édition : Bernard Javet
Maquettiste : Anthony Fruchart
e-ISSN 2431-7632

▶ Les chefs d'établissement du second degré des secteurs public et privé sous contrat ont déclaré en moyenne 10,2 incidents graves pour 1 000 élèves au cours de l'année scolaire 2020-2021 ↘figure 1 (voir « Pour en savoir plus » - Définitions). Dans les collèges, ce taux est de 11,9 incidents pour 1 000 élèves ; il est en moyenne de 2,6 dans les lycées généraux et technologiques (LEGT) et de 16,7 dans les lycées professionnels (LP). En raison du poids relativement faible des LP dans l'ensemble du second degré public et privé sous contrat (7 % des élèves sont scolarisés en LP) et malgré la plus forte prévalence des incidents dans ce type d'établissement, seuls 12 % des incidents graves se produisent au sein des LP. Les collèges, qui scolarisent une majorité des élèves du second degré, sont le lieu de 3 incidents sur 4 (75 %). Le nombre d'incidents graves pour 1 000 élèves est globalement stable par rapport à l'année scolaire 2018-2019.
Dans les écoles publiques, la violence scolaire est manifestement plus faible que dans le second degré. Au cours de l'année scolaire 2020-2021, les inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN) ont déclaré 2,8 incidents graves pour 1 000 écoliers, un niveau proche de celui de l'année scolaire 2018-2019. La prévalence des incidents graves est plus forte dans les écoles élémentaires (3,3 incidents graves pour 1 000 élèves), que dans les écoles primaires (2,3) et maternelles (2,1).

Aucun incident grave dans 35 % des établissements du second degré et dans 83 % des écoles publiques

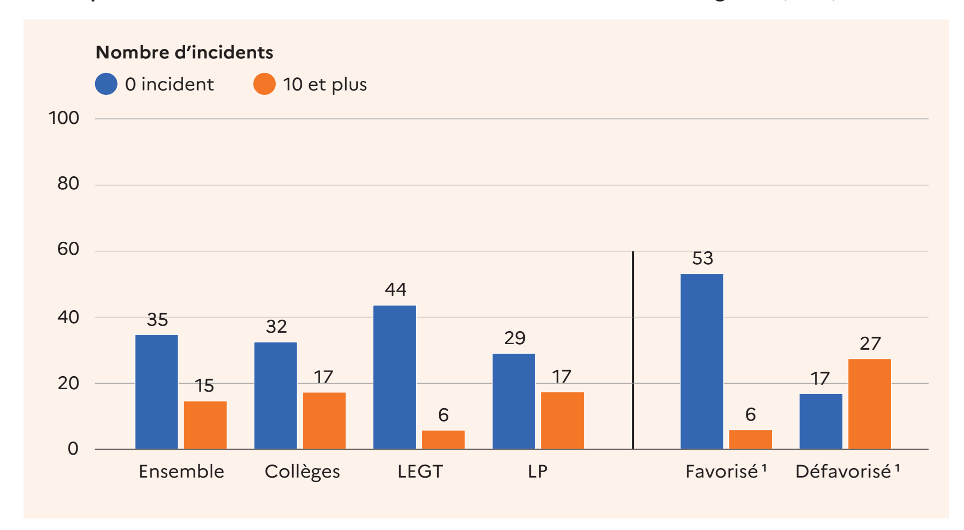
35 % des chefs d'établissement du second degré public et privé sous contrat ne déclarent pas d'incidents graves au cours de l'année scolaire 2020-2021 ↘figure 2.
Cette situation est plus fréquente pour les proviseurs de LEGT (44 %). Elle concerne 32 % des principaux de collège et 29 % des proviseurs de LP.
Outre le type d'établissement, l'absence d'incident grave dépend également du profil social du collège ou du lycée. De fait, à type d'établissement donné, l'absence d'incident grave est d'autant plus probable que l'établissement est socialement favorisé. Ainsi 53 % des établissements socialement favorisés ne déclarent pas d'incidents graves contre 17 % parmi les établissements socialement défavorisés ↘figure 2 (voir « Pour en savoir plus » - Définitions). À l'opposé des établissements qui ne déclarent aucun incident grave, d'autres en déclarent un nombre important. Au cours de l'année scolaire 2020-2021, 17 % des principaux de

↘ 1 **Taux moyen d'incidents graves pour 1 000 élèves et répartition des incidents graves et des élèves**

	Le taux moyen d'incidents graves pour 1 000 élèves (en ‰)		En 2020-2021 répartition (en %)	
	2018 2019	2020 2021	des incidents graves	des élèves
Écoles publiques	**2,4**	**2,8**	**100**	**100**
Écoles élémentaires	3,3	3,3	51	42
Écoles maternelles	1,2	2,1	19	24
Écoles primaires	1,5	2,3	30	34
Collèges et lycées	**12,2**	**10,2**	**100**	**100**
Collèges	13,2	11,9	75	57
LEGT	4,5	2,6	13	36
Lycées professionnels	22,7	16,7	12	7

Champ : France métropolitaine + DROM, écoles publiques et établissements publics et privés sous contrat du second degré.
Source : DEPP, enquête Sivis.
Réf. : *Note d'Information*, n° 21.39. © DEPP

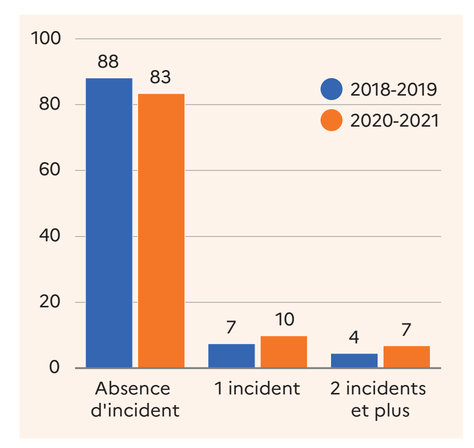
↘ 2 Répartition des établissements en fonction du nombre d'incidents graves (en %)



1. Voir « Pour en savoir plus », les définitions d'un établissement socialement « favorisé », socialement « défavorisé ».
Lecture : 35 % des chefs d'établissements du second degré public et privé sous contrat déclarent une absence d'incident grave au cours de l'année scolaire 2020-2021.
Champ : France métropolitaine + DROM, établissements publics et privés sous contrat du second degré.
Source : DEPP, enquête Sivis 2020-2021.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.39. © DEPP

↘ 4 Répartition des écoles publiques en fonction du nombre d'incidents graves (en %)



Lecture : au cours de l'année scolaire 2020-2021, les inspecteurs de l'Éducation nationale (IEN) ont déclaré une absence d'incident grave pour 83 % des écoles publiques.
Champ : France métropolitaine + DROM, écoles publiques.
Source : DEPP, enquête Sivis.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.39. © DEPP

collège déclarent 10 incidents ou plus. Ils sont 6 % parmi les proviseurs de LEGT et 17 % des proviseurs de LP.
En 2020-2021, les IEN ne déclarent aucun incident grave pour 83 % des écoles publiques ↘figure 4. Un seul incident grave est signalé pour 10 % d'entre elles et pour 7 %, deux incidents et plus.

La violence en milieu scolaire se manifeste principalement par des atteintes verbales

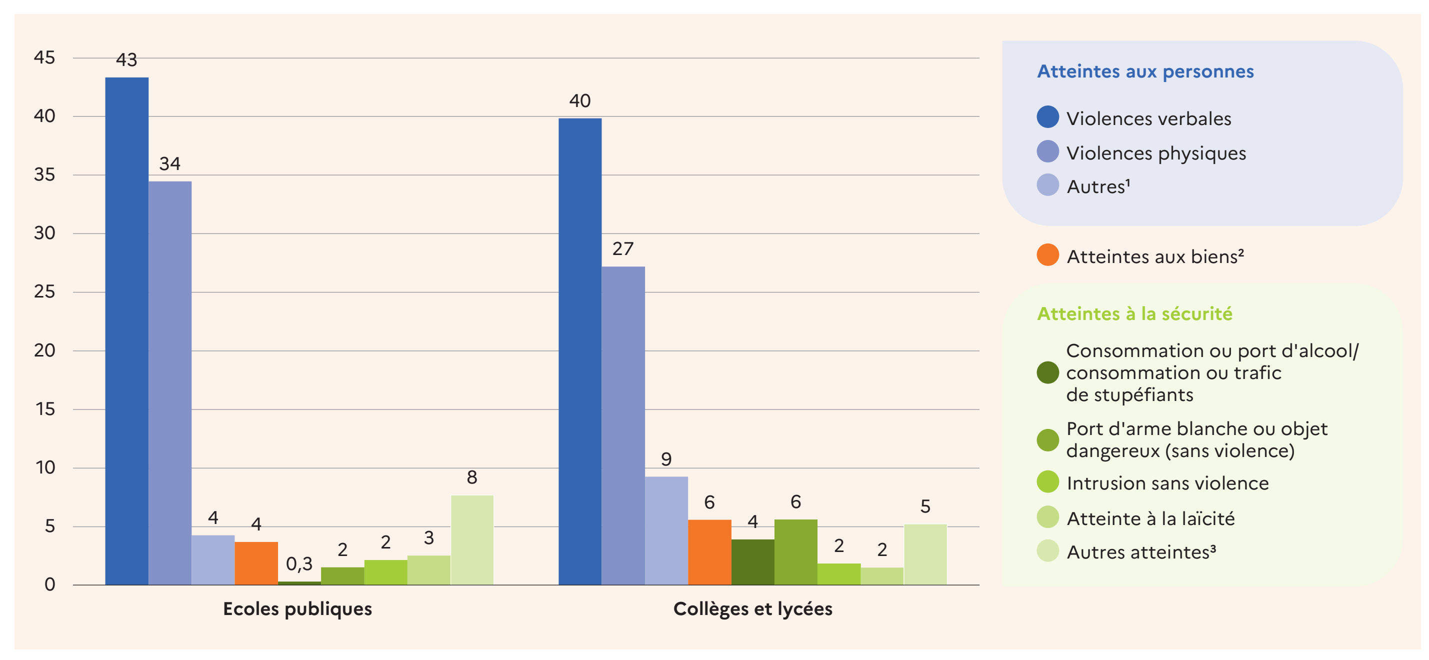
Le type d'incidents graves déclarés par les chefs d'établissement du second degré et par les IEN pour les écoles publiques correspond, en premier lieu, à des atteintes aux personnes, impliquant de fait un auteur et une victime ↘figure 5. Au cours de l'année scolaire 2020-2021, les atteintes aux personnes représentent 76 % des incidents graves dans le second degré et 81 % dans les écoles publiques.
Dans le second degré public et privé sous contrat et dans les écoles publiques, les violences verbales comptent pour plus de la moitié des atteintes aux personnes. Ainsi, 40 % du total des incidents graves relèvent de violence verbale dans le second degré et 43 % dans les écoles publiques. Les violences physiques représentent environ trois incidents graves sur dix : 27 % dans le second degré et 35 % dans les écoles publiques.
Elles sont un peu plus présentes dans les collèges et les LEGT que dans les LP : 28 % des incidents graves au collège correspondent à des violences physiques, 26 % pour les LEGT et 21 % pour les LP (voir « Pour en savoir plus » - figure 7). Ces résultats font écho aux résultats des enquêtes de climat scolaire et de victimation menées par la DEPP auprès des collégiens et des lycéens et des personnels du second degré (voir « Pour en savoir plus »).
Avec 6 % de l'ensemble des incidents graves dans le second degré et 4 % de ceux commis dans les écoles publiques, les atteintes aux biens tels les vols, les dommages aux biens personnels, aux locaux ou au matériel sont nettement moins fréquentes que les atteintes aux personnes. Ce type de fait grave est, en proportion, un peu plus fréquent dans les LEGT que dans les collèges ou les LP (respectivement 9 %, 5 % et 6 %). Enfin, 18 % des incidents graves en milieu scolaire déclarés par les principaux de collège et proviseurs de lycée et 14 % de ceux déclarés par les IEN dans les écoles publiques sont relatifs à des atteintes à la sécurité autour de conduites à risque ou d'agissements illégaux n'engageant pas de victime. En particulier dans les collèges et les lycées, 6 % des faits graves correspondent à des ports d'armes blanches ou d'objets dangereux, coupants ou contondants. De même, 4 % des incidents ont trait à l'alcool (consommation) ou aux stupéfiants (consommation ou trafic). Ce type de faits est davantage spécifique des lycées ; ils y représentent 9 % des incidents en LP comme en LEGT, contre 2 % dans les collèges. Enfin les autres faits relatifs aux atteintes à la sécurité représentent 5 % de l'ensemble des incidents dans le second degré. Ils relèvent principalement de mise en danger d'autrui, de désobéissance ou d'atteintes aux personnes mal identifiées.

Pour les seuls incidents graves entre élèves de collèges et de lycées, qui représentent 38 % des incidents graves déclarés par les chefs d'établissement, 24 % sont commis dans le cadre d'un harcèlement. Ces proportions sont similaires aux résultats de l'année scolaire 2018-2019 (voir « Pour en savoir plus » - figure 8). Entre écoliers, les incidents graves représentent 24 % des incidents graves déclarés par les IEN et 16 % sont commis dans le cadre d'un harcèlement.

Dans les écoles la violence envers les enseignants est en proportion plus fréquente qu'en collège ou lycée

Dans les écoles publiques, la moitié des incidents graves déclarés par les IEN sont commis à l'encontre d'un enseignant (54 %), 27 % envers un élève ou un groupe d'élèves, 10 % visent les locaux ou des parties collectives de l'école et 5 % un personnel autre qu'enseignant (voir « Pour en savoir plus » - figure 9). Dans le second degré public et privé sous contrat, les incidents graves envers les enseignants sont moins nombreux en proportion. Ils représentent un quart de l'ensemble des incidents graves déclarés (25 %). 41 % des incidents graves sont commis envers un élève ou un groupe d'élèves, 14 % envers un personnel autre qu'enseignant et 17 % envers la collectivité.
Dans les lycées professionnels, les enseignants sont proportionnellement plus fréquemment victimes de violence que leurs collègues de LEGT ou de collège : 34 % des incidents graves déclarés en LP s'exercent à l'encontre d'un enseignant, 27 % dans les LEGT et 23 % dans les collèges.

↘ 5 Nature des incidents graves dans les écoles publiques, les collèges et les lycées publics et privés sous contrat (en %)



1. Atteinte à la vie privée (via les réseaux sociaux notamment), violence sexuelle, racket, « Happy slapping » et bizutage.
2. Vol, dommage aux locaux ou au matériel et dommage aux biens personnels.
3. Port d'arme à feu (sans violence), suicide ou tentative de suicide et autre fait de violence.
Lecture : au cours de l'année scolaire 2020-2021, dans les écoles publiques, 43 % des incidents graves déclarés par les IEN sont des violences verbales.
Champ : France métropolitaine + DROM, écoles publiques et établissements publics et privés sous contrat du second degré.
Source : DEPP, enquête Sivis 2020-2021.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.39. © DEPP

Dans les écoles publiques, la violence envers les enseignants est principalement commise par des familles d'élèves

Dans les écoles publiques, les incidents graves envers des enseignants sont commis pour la moitié d'entre eux par un ou des membres de famille d'élèves et pour l'autre moitié par un élève ou un groupe d'élèves ↘**figure 12**. Dans le second degré, les incidents graves envers les personnels, enseignants ou personnels autres qu'enseignant, sont commis par un élève ou un groupe d'élèves dans plus de 9 cas sur 10 (93 %). En particulier, 97 % des violences envers les enseignants de collèges et de lycées publics et privés sous contrat sont commises par un élève ou un groupe d'élèves ↘**figure 10**.

Les enseignants des écoles publiques sont avant tout victimes de violences verbales (64 %) ou de violences physiques (29 %). La violence perpétrée par des familles d'élèves ou des personnes extérieures à l'école envers les enseignants est verbale (écrite ou orale) dans 93 % des cas. Lorsque les incidents sont commis par des élèves ou des groupes d'élèves, il s'agit en premier lieu de violences physiques (61 %) puis de violences verbales (31 %).
83 % des violences envers les enseignants des écoles publiques s'exercent envers

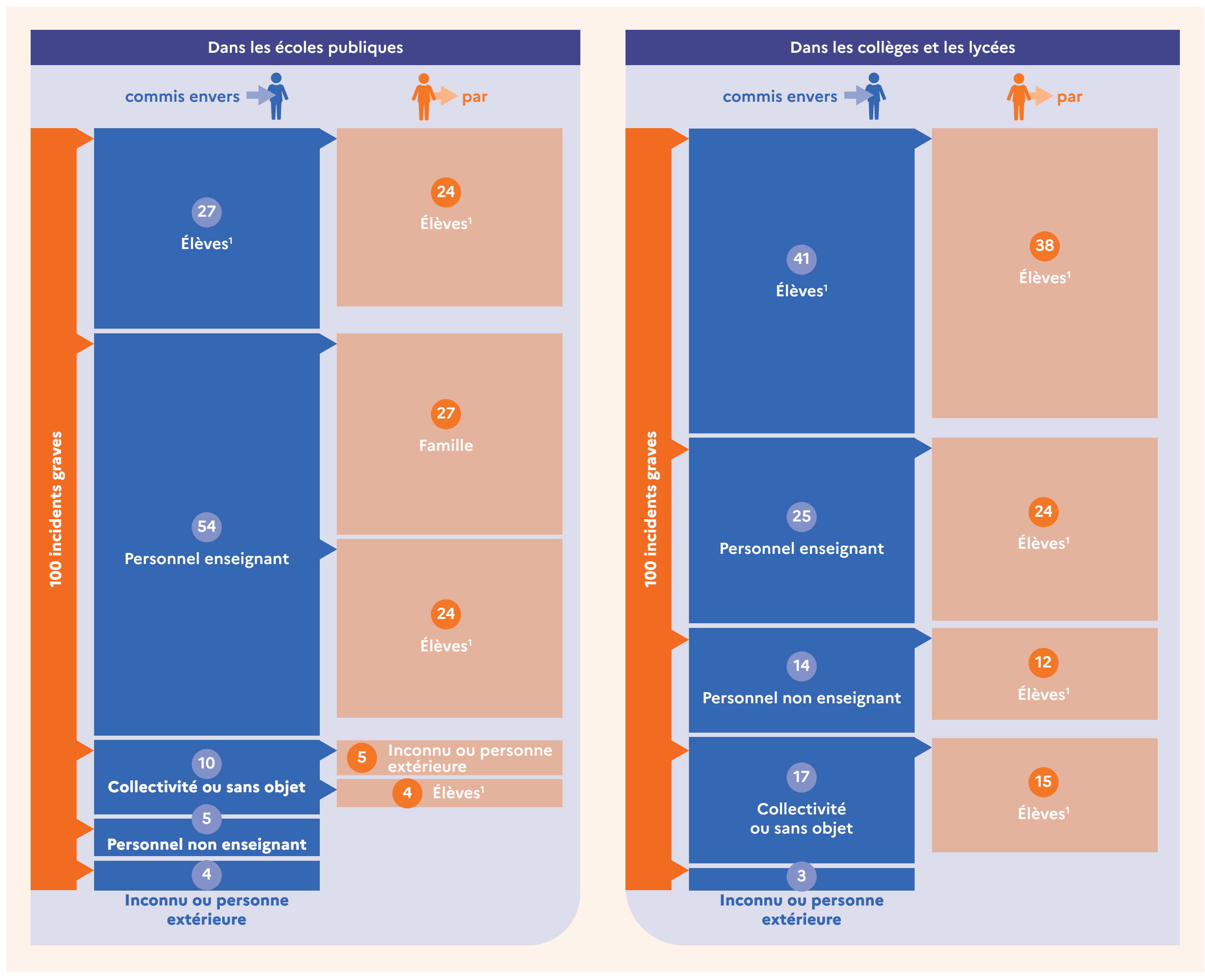
↘ 10 Caractéristiques des incidents graves commis envers des enseignants (en %)

Auteur de l'incident grave		Ecoles publiques			Collèges et lycées publics et privés sous contrat		
		Ensemble dont	Ecolier ou groupe d'écoliers	Personnes extérieures¹	Ensemble dont	Elève ou groupe d'élèves	Personnes extérieures¹
Nature de l'incident grave	Violence verbale (orale ou écrite)	64	31	93	78	78	100
	Violence physique	29	61	3	10	10	0
	Autre²	7	8	4	12	12	0
Sexe de la victime	Féminin	83	87	84	59	59	36
	Masculin	11	9	12	37	38	50
	Inconnu ou sans objet	6	4	4	4	3	14
Lieu	A l'intérieur de l'établissement	69	94	46	89	91	54
	A l'extérieur ou aux abords	24	3	43	3	3	0
	Autre lieu	7	3	11	8	6	46
Dans le cadre d'une intrusion dans l'établissement		6	0	12	1	0	20
Information au Dasen³		56	56	60	22	19	80
Ensemble des auteurs		**100**	**45**	**50**	**100**	**97**	**1**

1. Famille de l'élève ou personne extérieure à l'établissement.
2. Voir « Pour en savoir plus », figure 7 et figure 8 pour le détail des types de fait.
3. Directeurs ou directrices académiques des services de l'Éducation nationale.
Lecture : au cours de l'année scolaire 2020-2021 dans écoles publiques, 64 % des incidents graves commis envers les enseignants sont des violences verbales (orales ou écrites). Les violences verbales représentent 31 % des incidents graves commis par un écolier ou un groupe d'écoliers envers les enseignants et 93 % des incidents graves commis par des personnes extérieures à l'école envers les enseignants.
Champ : France métropolitaine + DROM, incidents graves commis envers les enseignants dans les écoles publiques et les établissements publics et privés sous contrat du second degré.
Source : DEPP, enquête Sivis 2020-2021.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.39. © DEPP

↘ 12 Les victimes de 100 incidents graves



1. Élèves ou groupe d'élèves.
Lecture : parmi 100 incidents graves commis dans les écoles publiques au cours de l'année scolaire 2020 2021, 27 ont pour victime un élève ou un groupe d'élèves ; 24 sont commis entre élèves.
Remarque : la répartition des incidents graves commis par les élèves doit être observée avec précaution car le processus de collecte opère une sélection (voir « Définition d'un incident grave »). Sans cette sélection, la proportion d'incidents entre les élèves serait plus importante.
Champ : France métropolitaine + DROM, écoles publiques et établissements publics et privés sous contrat du second degré.
Source : DEPP, enquête Sivis 2020-2021.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.39. © DEPP

des femmes, 59 % dans le second degré. Ces proportions sont proches de la part des femmes enseignantes dans les écoles publiques (85 %) et dans le second degré (60 %).
Les violences envers les enseignants du second degré ont plus souvent lieu dans l'enceinte de l'établissement scolaire (89 %) que celles commises envers les enseignants des écoles publiques (69 %). Cela s'explique en partie par le fait que les violences commises par des élèves ou des groupes d'élèves, très majoritaires dans le second degré, ont plus fréquemment lieu à l'intérieur de l'établissement : dans 94 % des cas pour celles commises dans le premier degré et 91 % pour celles commises dans le second degré. Celles commises par des personnes extérieures ont moins fréquemment lieu dans l'enceinte scolaire : dans 43 % des cas dans le premier degré et 54 % dans le second degré. 6 incidents graves sur 10 (56 %) envers les enseignants de l'école font l'objet d'une information au directeur académique des services de l'éducation nationale (Dasen). Dans les collèges et les lycées publics et privés sous contrat, ce taux est de 22 %.
Pour l'ensemble des personnels exerçant dans les collèges et les lycées (enseignants et personnels autres qu'enseignants) victimes d'incidents graves, le constat porté sur le type de violence ou le lieu de l'incident est semblable à celui analysé pour les enseignants (voir « Pour en savoir plus » - figure 13). ■

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la *Note d'Information* 21.39, ses figures et données complémentaires sur **education.gouv.fr/etudes-et-statistiques**

DÉFINITION

Incident grave
Chaque mois, les chefs d'établissement ou les inspecteurs de l'éducation nationale pour les écoles de leur circonscription, signalent si des incidents ont eu lieu, et les décrivent le cas échéant selon leurs grandes caractéristiques (type de fait, lieu, auteur, victime, circonstances, suites données).
Afin de garantir l'homogénéité des données recueillies entre établissements, l'enquête est centrée sur les actes les plus graves. Ainsi, pour certains types de faits n'impliquant que des élèves, seuls les incidents présentant un caractère de gravité suffisant au regard des circonstances et des conséquences de l'acte (motivation à caractère discriminatoire, situation de harcèlement ...) sont retenus dans les analyses. Par ailleurs, par l'atteinte grave qu'ils représentent à l'institution scolaire, tous les incidents impliquant un personnel de l'établissement sont retenus.





NOTE D'INFORMATION

n° 21.40 – Novembre 2021

Profil des admis aux concours enseignants 2020 du premier degré et du second degré

▶ À la session 2020, près de 27 700 candidats sont déclarés admis aux différents concours enseignants organisés par le ministère chargé de l'Éducation nationale, dont 85 % dans l'enseignement public. Globalement, 8 admis sur 10 sont issus des concours externes. Les conditions particulières d'organisation des concours liées à la crise sanitaire ont favorisé les admissions multiples aux concours externes, particulièrement dans le premier degré public.

Les femmes sont largement majoritaires parmi les lauréats des concours enseignants, notamment dans le premier degré et dans l'enseignement privé. Les lauréats sont en moyenne plus jeunes dans le public que dans le privé, de trois à quatre ans selon le niveau d'enseignement.

L'origine des candidats se diversifie, mais les étudiants issus des instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé) constituent le principal vivier des concours externes. Leur taux de réussite est supérieur à la moyenne pour chaque niveau d'enseignement, une réussite différenciée selon les académies dans le primaire, selon les disciplines dans le secondaire.

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald
Auteure : Catherine Valette, DEPP-A2
Édition : Bernard Javet
Maquettiste : Frédéric Voiret
e-ISSN 2431-7632

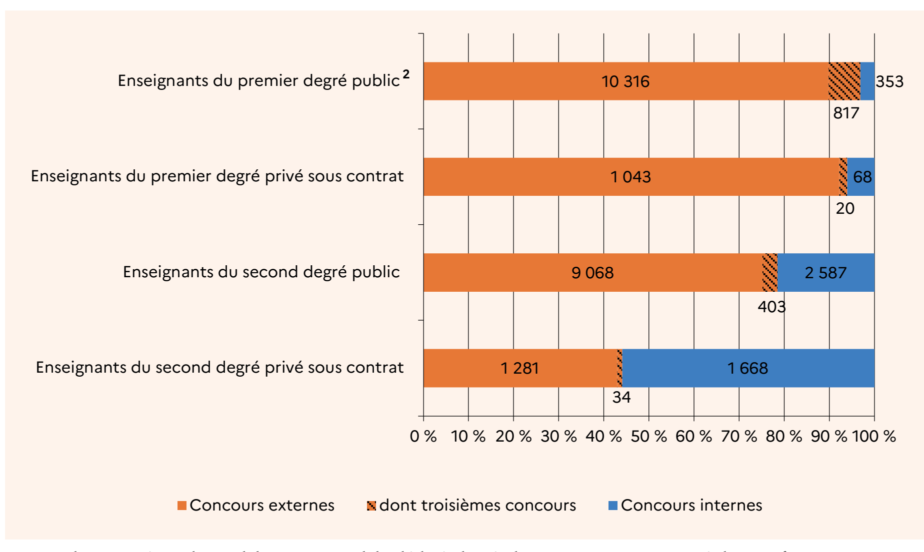
▶ Parmi les 27 658 candidats déclarés admis sur liste principale aux concours externes et internes de personnels enseignants de la session 2020 pour la France entière, les collectivités d'outre-mer et la Nouvelle-Calédonie, 23 544 (soit 85 %) ont réussi un concours de l'enseignement public. Ainsi, 11 486 (41 %) sont reçus à un concours de professeurs des écoles et 12 058 (44 %) à un concours de professeurs des collèges et lycées.

Par ailleurs, 4 114 candidats sont admis à un concours de l'enseignement privé sous contrat.

Dans l'enseignement public, l'entrée se fait majoritairement par la voie externe pour les enseignants : 97 % des admis du premier degré et 79 % du second degré.

Dans l'enseignement privé sous contrat, le mode de recrutement externe est également prédominant pour le premier degré (94 %), mais il est minoritaire pour le second degré (44 %) ↘ **figure 1**.

↘ 1 Répartition des admis par type de concours et voies d'accès en 2020[1]



1. Le graphique représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
2. La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.
Lecture : les « concours externes » désignent les concours externe, externe spécial et troisième concours. Les « concours internes » incluent le premier concours interne, le second concours interne et le second concours interne spécial.
Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
Source : DEPP, bases de données sur les concours, session 2020.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.40. © DEPP

Hausse des admissions multiples aux concours externes en 2020

Lors d'une même session, les candidats peuvent se présenter à plusieurs concours, et à plusieurs sections d'un même concours. Dans le premier degré public, les épreuves écrites se déroulent en général en même temps dans toutes les académies, les épreuves orales étant organisées selon un calendrier différencié selon les académies. Les admissions multiples sont alors très marginales (moins de 0,5 % à la session 2019 aux concours externes). En 2020, l'organisation des concours a été extrêmement perturbée par la crise sanitaire. Les épreuves écrites ont ainsi eu lieu à des dates différentes selon des groupes d'académie, et il n'y a eu aucune épreuve orale. Par conséquent, les multicandidatures sont plus nombreuses à la session 2020 qu'aux sessions précédentes. 7 % des candidats effectifs sont déclarés admis à plusieurs concours externes (11 133 admissions pour 10 394 personnes). Les deux tiers d'entre eux ont réussi au seul concours externe de droit commun mais dans plusieurs académies, un tiers est admis à la fois à ce concours et à un concours externe de la session supplémentaire.

Dans le second degré public, le nombre d'admissions multiples augmente aussi : 5 % des candidats effectifs sont déclarés admis à plusieurs concours externes (9 471 admissions pour 9 045 personnes), un taux qui fluctue entre 3 et 5 % au cours des neuf dernières années (3 % en 2019). Près de la moitié des admis à plusieurs concours le sont à la fois à l'agrégation et au Capes.

À chaque session, le nombre de « recalés » est élevé, environ sept candidats sur dix aux concours externes 2020 du primaire comme à ceux du secondaire, sans prise en compte des multicandidatures. Une partie d'entre eux se représente l'année suivante. Ainsi, 35 % des admis aux concours externes de professeurs des écoles sont des candidats qui ont échoué à un concours externe de la session précédente, 28 % pour les concours enseignants du second degré, contre environ un quart des admis en 2019 pour chaque niveau d'enseignement.

Une proportion d'étudiants issus des Inspé plus élevée dans le public que dans le privé

Aux concours externes de l'enseignement public, les étudiants représentent plus de la moitié des admis : 57 % dans le premier degré et 63 % dans le second degré ↘ figures 2 et 3. Une grande partie d'entre eux est issue des Instituts nationaux supérieurs du professorat et de l'éducation (Inspé), principalement en première année. Ainsi, les étudiants se déclarant issus d'un Inspé constituent la majorité des admis aux concours externes de professeurs des écoles (52 %), du Capes (49 %) et plus encore du Capeps (83 %). En revanche, ils constituent moins de 1 % des lauréats à l'agrégation, les étudiants hors Inspé représentant un tiers des admis et les élèves ENS un peu plus d'un quart. Globalement, la proportion d'étudiants hors Inspé aux concours externes s'établit à 16 % dans le second degré contre 4 % dans le premier degré. Ils ont majoritairement suivi une préparation au concours, 77 % pour le primaire et 71 % pour le secondaire.

Dans le premier degré, les étudiants font partie des candidats réussissant le mieux, au côté des personnes sans emploi ou avec un emploi hors de l'enseignement scolaire. Dans le second degré, les étudiants, Inspé ou non, obtiennent des taux de réussite nettement supérieurs à la moyenne. Toutefois, les étudiants ENS, très minoritaires, sauf à l'agrégation, affichent dans l'ensemble les meilleurs taux de réussite.

↘ 2 Origine des lauréats des concours de professeurs des écoles, session 2020[1]

Origine des candidats	Admis	%	Taux de réussite	% femmes	Âge moyen
Concours externes du public[2]					
Étudiants en Inspé	5 827	52,4	35,8	85,4	24,5
Étudiants hors Inspé	460	4,1	29,1	87,0	27,7
Enseignants[3]	622	5,6	23,2	81,7	33,5
Personnels d'éducation et de surveillance	678	6,1	21,0	77,7	29,9
Autres emplois dans secteurs public ou privé	1 773	15,9	29,6	84,0	36,4
Sans emploi	1 773	15,9	30,7	83,3	33,3
Total	11 133	100,0	31,3	84,3	28,8
Concours internes du public					
Enseignants[3]	153	43,3	37,4	75,2	36,7
dont contractuels	*112*	*31,7*	*36,7*	*72,3*	*35,2*
Personnels d'éducation et de surveillance	55	15,6	23,0	74,5	35,2
Autres emplois dans secteur public	145	41,1	32,1	73,1	39,2
Total	353	100,0	32,1	74,2	37,5
Concours externes du privé sous contrat					
Étudiants en Inspé	105	9,9	24,4	97,1	25,6
Étudiants hors Inspé	312	29,4	32,0	92,3	24,9
Enseignants[3]	321	30,2	16,8	89,1	34,7
Personnels d'éducation et de surveillance	31	2,9	22,8	96,8	33,2
Autres emplois dans secteurs public ou privé	116	10,9	26,2	95,7	36,7
Sans emploi	178	16,7	29,4	93,8	35,3
Total	1 063	100,0	23,6	92,6	31,2
Concours internes du privé sous contrat					
Enseignants[4]	68	100,0	38,6	92,6	38,8

1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
2. La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.
3. Enseignants titulaires ou non titulaires, enseignement public ou privé.
4. Enseignants du privé.
Champ : France métropolitaine + DROM + COM.
Source : DEPP, bases de données sur les concours, session 2020.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.40. © DEPP

Dans les deux degrés, les enseignants et les personnels d'éducation et de surveillance affichent les taux de réussite les plus faibles.

Dans le premier degré public, les étudiants Inspé ont un taux de réussite supérieur aux autres étudiants dans presque toutes les académies

Les professeurs du premier degré sont recrutés par des concours académiques qui leur garantissent une affectation dans un des départements de l'académie organisatrice. Les candidats peuvent s'inscrire à un concours dans une académie différente de celle où ils ont suivi leur scolarité.
Aux concours externes de professeurs des écoles publiques, quatre académies métropolitaines affichent les plus fortes proportions d'étudiants Inspé parmi les candidats déclarés admis (supérieures ou égales à 65 %) : ce sont celles de Reims, de Besançon, de Nancy-Metz et de Rouen.
Dans les deux académies offrant le plus de postes, Versailles et Créteil, leur taux de présentation, parmi les plus bas, y est inférieur à 50 %. Dans les académies d'outre-mer, le ratio fluctue entre 10 % pour Mayotte et 56 % pour la Polynésie. En parallèle, la proportion d'étudiants hors Inspé parmi les admis varie de 1 % pour les académies de Besançon et de Limoges à 11 % pour celle de Mayotte (voir « Pour en savoir plus » - figure 4).

Les étudiants Inspé réussissent mieux que les autres étudiants dans la quasi-totalité des académies, à l'exception principalement de celle d'Amiens. La différence entre le taux de réussite des étudiants issus ou non d'un Inspé est importante dans les académies de Dijon, de Besançon, de Mayotte et de Nancy-Metz, allant de 33 à 20 points de plus en faveur des étudiants Inspé.

Quatre admis sur dix aux concours externes du public ne sont pas des étudiants

Les viviers de recrutement externe se sont ouverts à d'autres catégories que les étudiants. Il s'agit principalement d'actifs hors Éducation nationale (salariés du secteur privé ou fonctionnaires hors ministère de l'Éducation nationale). Ils représentent, avec les candidats sans emploi et d'autres catégories d'actifs (personnels d'éducation ou enseignants), 44 % des admis pour le premier degré, 37 % pour le second degré dans l'enseignement public en 2020 ↘ figures 2 et 3.
Le poids des professionnels opérant une reconversion dans l'enseignement est plus marqué aux concours externes du premier degré public. En effet, les candidats en emploi dans les secteurs public ou privé constituent 16 % des recrutements externes, au lieu de 9 % dans le second degré (jusqu'à 21 % au CAPLP, 16 % au Capet). Les candidats

↘ 3 Origine des lauréats des concours enseignants du second degré en 2020[1] (en %)

Origine des candidats	Agrégation	Capes	Capeps	Capet	CAPLP	Tous concours du second degré			
						Admis	Taux de réussite	% femmes	Âge moyen
concours externes du public									
Étudiants en Inspé	0,9	49,1	82,5	42,9	36,8	41,8	30,7	58,0	25,3
Étudiants hors Inspé	33,3	17,5	6,3	1,9	2,1	16,3	31,2	51,1	25,6
Élèves ENS	26,7	1,2		0,8		5,0	71,2	44,9	23,7
Enseignants [2]	29,7	11,0	4,0	32,2	30,8	17,3	14,2	47,1	36,7
Personnels d'éducation et de surveillance	0,3	2,4	5,2	1,5	2,5	2,2	11,8	46,2	28,7
Autres emplois dans secteurs public ou privé	4,0	8,4	0,3	15,6	21,0	9,2	21,3	45,4	38,7
Sans emploi	5,1	10,4	1,7	5,1	6,8	8,2	22,3	48,8	32,9
Effectifs	1 518	5 498	670	531	1 254	9 471	24,1	52,2	29,2
concours internes du public									
Enseignants [2]	96,7	92,9	35,0	93,8	92,8	92,6	15,9	60,3	39,9
dont contractuels		*68,6*	*23,8*	*71,5*	*69,3*	*41,1*	*24,5*	*62,2*	*38,9*
Personnels d'éducation et de surveillance		4,4	50,0		0,5	3,3	10,8	51,2	29,6
Autres emplois dans secteur public	3,3	2,7	15,0	6,2	6,7	4,1	11,6	61,3	41,1
Effectifs	995	995	80	130	387	2 587	15,4	60,0	39,6
concours externes du privé sous contrat									
Étudiants en Inspé		30,1	72,9	10,6	17,6	30,0	32,2	66,8	25,6
Étudiants hors Inspé		15,3	18,6	6,4	6,3	13,9	35,1	70,5	26,5
Élèves ENS		0,1				0,1	100,0	100,0	25,0
Enseignants [2]		33,8	4,3	74,5	52,8	36,3	17,4	63,1	35,3
Personnels d'éducation et de surveillance		1,5	1,4		1,7	1,4	13,6	52,6	29,0
Autres emplois dans secteurs public ou privé		9,0	1,4	6,4	17,0	9,6	21,4	64,3	38,7
Sans emploi		10,2	1,4	2,1	4,6	8,7	25,5	59,6	33,3
Effectifs		1 022	70	47	176	1 315	23,2	64,9	31,2
concours internes du privé sous contrat									
Enseignants [3]	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	28,9	69,1	39,0
Effectifs	167	1 066	125	73	237	1 668	28,9	69,1	39,0

1. Le tableau représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
2. Enseignants titulaires ou non titulaires, enseignement public ou privé.
3. Enseignants du privé.
Lecture : aux concours externes du public, les étudiants hors Inspé représentent 33,3 % des admis à l'agrégation.
Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
Source : DEPP, bases de données sur les concours, session 2020.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.40. © DEPP

sans emploi composent aussi une proportion importante d'admis, deux fois plus élevée dans le premier degré que dans le second degré.
Les taux de réussite des non-étudiants aux concours externes sont en général inférieurs à ceux des étudiants et diffèrent selon les profils. Pour le secondaire, les candidats hors Éducation nationale ou sans emploi améliorent leurs chances de succès, de 5 et 6 points par rapport à 2019, avec des taux de réussite de 21 et 22 % en 2020, réduisant l'écart avec les étudiants issus des Inspé.
Les personnels d'éducation ou enseignants affichent des taux de réussite plus faibles. C'est la même hiérarchie mais avec des écarts moindres pour le primaire.
Aux concours internes du second degré public, à l'exception de l'agrégation et du Capeps, la majorité des lauréats sont des enseignants contractuels, 72 % au Capet, 69 % au Capes comme au CAPLP, un recrutement alors identifié comme une voie de titularisation. Les autres lauréats sont principalement des enseignants déjà titulaires d'un concours, qui souhaitent changer de corps, de niveau ou de secteur d'enseignement.
En revanche, un peu moins d'un tiers des lauréats des concours internes de professeurs des écoles sont des enseignants contractuels. Les autres lauréats se déclarant enseignants sont déjà titulaires d'un concours, visant alors une mobilité au regard du caractère académique des concours du premier degré, en plus du souhait de changement de corps, de niveau ou de secteur d'enseignement.
Par ailleurs, quatre lauréats sur dix ont exercé une activité professionnelle hors éducation nationale.

Dans l'enseignement privé sous contrat, aux concours externes, la part des lauréats issus d'un Inspé reste inférieure à celle de l'enseignement public (10 % pour le primaire, 30 % pour le secondaire). En revanche, la proportion de lauréats ayant une expérience d'enseignement est cinq fois plus élevée dans le privé que dans le public pour le primaire, deux fois plus pour le secondaire.

Depuis 2013 la part des actifs non enseignants en reconversion dans l'enseignement se renforce

La diversification des profils des lauréats modifie la structure des recrutements externes depuis 2013.
Au cours des huit dernières sessions, la part des étudiants admis aux concours enseignants recule, davantage dans le privé que dans le public. En effet, aux concours externes de l'enseignement privé sous contrat, elle recule de 9 points entre 2013 et 2020 pour le premier degré, et de 5 points pour le second degré. Parallèlement, aux concours externes de l'enseignement public, la proportion d'étudiants admis recule de 2 points dans le primaire, et de 4 points dans le secondaire ↘**figure 6**. Cette diminution de la part d'étudiants s'inscrit dans un contexte de diminution, depuis 2017, du nombre d'étudiants inscrits en Inspé dans les masters « Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation » (voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie).
Cette moindre attractivité du concours pour les étudiants est compensée par une augmentation de la fréquence de la reconversion professionnelle vers l'enseignement. En effet, depuis 2013, les candidats ayant une expérience professionnelle hors enseignement viennent progressivement renforcer les effectifs d'admis aux concours externes (y compris les troisièmes concours ouverts aux candidats justifiant de cinq années d'activités professionnelles accomplies dans le cadre d'un contrat privé). En 2020, la part des lauréats en emploi hors éducation nationale est une fois et demie supérieure à celle de 2013 pour le premier degré privé, le second degré public et privé. L'évolution est moins marquée dans le premier degré public. Le poids des candidats sans emploi se renforce dans le primaire, plus pour le privé (17 % en 2020 contre 11 % en 2013). La hausse est moins prononcée dans le secondaire.

Bien qu'inégale sur la période, la proportion de candidats ayant déclaré exercer déjà des fonctions d'enseignants, d'éducation ou de surveillance est similaire en 2013 et 2020 aux concours externes dans l'enseignement privé tandis qu'elle fléchit un peu dans l'enseignement public.

Des recrutements majoritairement féminins dans le primaire, une parité globale dans le secondaire public aux concours externes

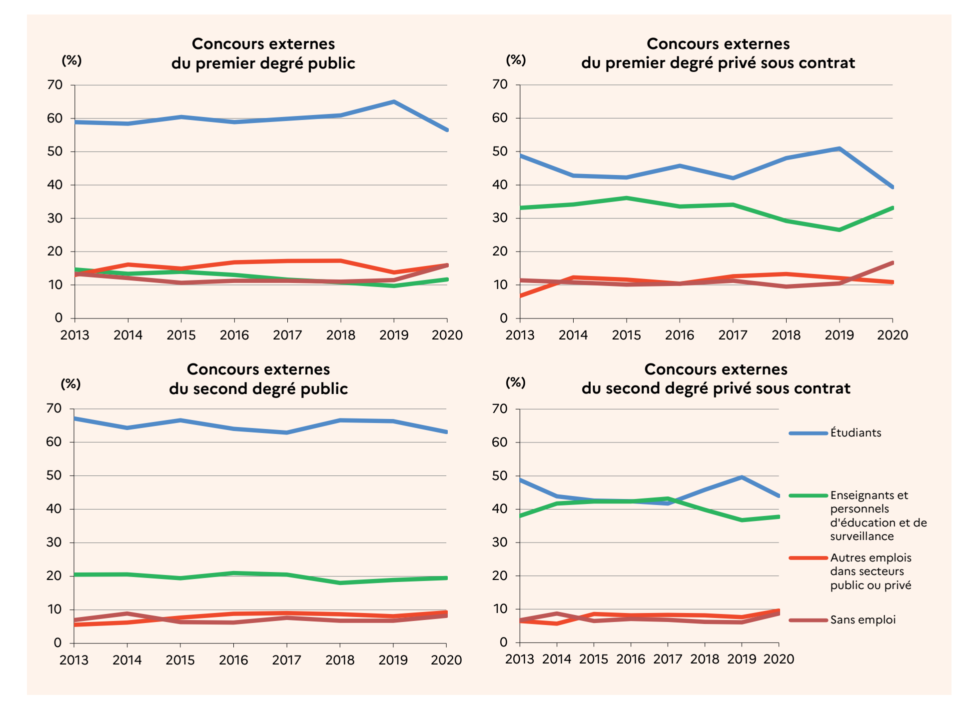
Les femmes constituent la majorité des lauréats des concours enseignants et elles sont proportionnellement plus nombreuses aux concours du secteur privé qu'à ceux du public. Aux concours externes, la part des femmes est plus élevée dans l'enseignement primaire (84 % dans le public et 93 % dans le privé sous contrat) que dans le secondaire (respectivement 52 % et 65 %) ↘ **figures 2** et **3**. Dans l'ensemble, la part de femmes a tendance à décroître entre 2013 et 2020 aux concours externes (voir « Pour en savoir plus » - figure 7).
Plus fluctuante aux concours internes, leur part s'accroît dans le primaire contrairement au secondaire. Dans le second degré, les recrutements internes restent sensiblement plus féminisés (60 % dans le public et 69 % dans le privé sous contrat) que les recrutements externes.
En général, aux concours externes du secondaire, la proportion de femmes est moins élevée que le taux global pour les catégories de candidats non étudiants.

Les lauréats sont en moyenne plus jeunes dans le public que dans le privé

En 2020, dans l'enseignement public, les moins de 30 ans représentent plus des deux tiers des admis aux concours externes, contre un peu plus de la moitié dans l'enseignement privé ↘ **figure 8**.
Globalement, l'âge moyen des admis est moins élevé aux concours enseignants du public (29,0 ans dans l'enseignement primaire et 31,4 ans dans le secondaire) que du privé (respectivement 31,7 ans et 35,6 ans). Entre 2013 et 2020, la moyenne d'âge des admis a augmenté d'un à trois ans, du fait de la réforme des formations des enseignants (masterisation session 2011) et de la diversification des profils de candidats (voir « Pour en savoir plus » - figure 9).
Dans l'enseignement public, la moyenne d'âge est moins élevée aux concours externes, autour de 29 ans, et reste liée au parcours antérieur ↘ **figures 2** et **3**. Les étudiants y sont en moyenne plus jeunes : 25 ans pour les étudiants issus des Inspé, douze ans de plus pour les lauréats en emploi dans les secteurs public ou privé pour le premier degré (treize ans de plus pour le second degré). L'âge moyen des lauréats des concours internes est supérieur à celui des lauréats des concours externes, de neuf ans pour le primaire, de dix ans pour le secondaire.

Dans l'enseignement privé, les lauréats des concours internes ont en moyenne huit ans de plus que ceux des concours externes pour chaque niveau d'enseignement. ■

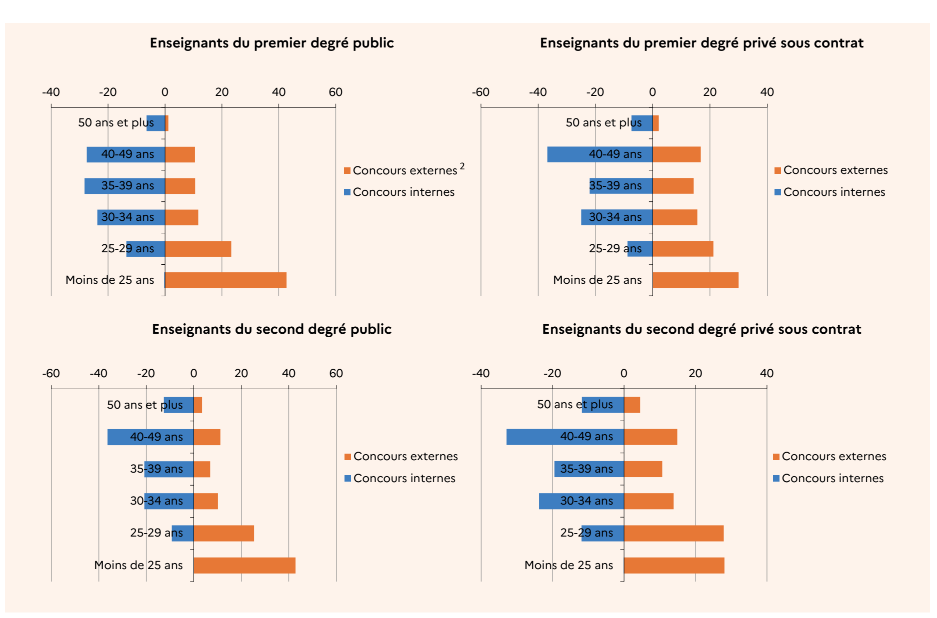
↘ 6 Origine des lauréats des concours externes depuis 2013[1]



1. Le graphique représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
Source : DEPP, bases de données sur les concours, session 2020.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.40. © DEPP

↘ 8 Répartition des admis par tranche d'âge en 2020[1] (en %)



1. Le graphique représente les candidatures. Un candidat déclaré admis à plusieurs concours est compté plusieurs fois.
2. La session supplémentaire du concours externe est prise en compte.
Lecture : en 2020, aux concours externes du premier degré public, les moins de 25 ans représentent 43 % des admis. La tranche d'âge de 25 à 29 ans concentre 23 % des admis, celle de 30 à 34 ans réunit 12 % des admis.
Champ : France métropolitaine + DROM + COM + Nouvelle-Calédonie.
Source : DEPP, bases de données sur les concours, session 2020.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.40. © DEPP

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la *Note d'Information* 21.40, ses figures et données complémentaires sur **education.gouv.fr/etudes-et-statistiques**





NOTE D'INFORMATION

n° 21.47 – Décembre 2021

Les effectifs d'élèves pour une heure de cours dans un établissement du second degré en 2020

▶ À la rentrée 2020, pour une heure de cours, un enseignant dans un établissement du second degré est face à 22 élèves en moyenne, valeur stable depuis des années. Ce nombre diffère selon les formations : environ 24 élèves en moyenne pour les formations en collège hors Segpa et pour les formations générales et technologiques en lycée, contre moins de 16 élèves pour les formations professionnelles en lycée et moins de 13 en Segpa. Au collège, les conditions d'encadrement sont plus favorables pour les établissements situés en zone prioritaire avec 20,7 élèves en moyenne par heure. Depuis la réforme du lycée général et technologique, en première et terminale générales, deux heures sur trois sont enseignées en groupe contre une heure sur deux en 2018. À la rentrée 2020, la part d'heures en groupe augmente dans les formations générales et technologiques. Les hausses sont particulièrement importantes en mathématiques et SES.

Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports
Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald
Auteur : Jean-Eric Thomas, DEPP-A2
Édition : Bernard Javet
Maquettiste : Anthony Fruchart
e-ISSN 2431-7632

▶ Le calcul du nombre moyen d'élèves par structure, appelé indicateur E/S, prend en compte les différences de taille de toutes les structures, classes entières (ou divisions) comme groupes d'élèves. Cet indicateur permet d'obtenir le nombre moyen d'élèves dont un professeur a la charge pendant une heure de cours et donc de rendre compte des conditions d'enseignement de manière plus précise que la taille des classes.
Ainsi, la taille moyenne des classes de formations collège hors Segpa est de 25,6 élèves (voir « Pour en savoir plus » - Bibliographie) alors que l'indicateur E/S pour ces formations est de 24 élèves en 2020 ↘ **figure 1**.
Au lycée, ces moyennes sont de 30,2 élèves (et un E/S de 24,5 élèves) pour les formations générales et technologiques et de 18,4 (et un E/S de 15,8) pour les formations professionnelles.

En 2020, un enseignant du second degré est face à 22 élèves en moyenne

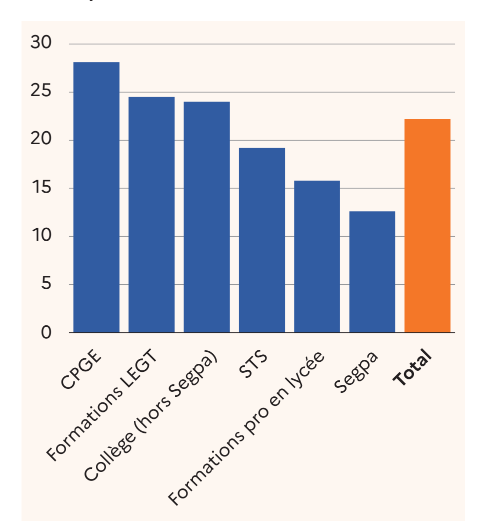
Secteurs public et privé sous contrat confondus, un enseignant est face à 22,2 élèves en moyenne pour une heure de cours en 2020. Cet indicateur est plus élevé pour les classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) avec une moyenne de 28,1 élèves à chaque heure, et est plus faible dans les sections d'enseignement général et professionnel adapté (Segpa) avec 12,6 élèves.

Cette moyenne est plus faible dans le secteur public (21,8 élèves en 2020) que dans le secteur privé (24 élèves) ↘ **figure 2**.
Cette différence constatée pour toutes les formations du second degré est la plus importante pour les formations en collège hors segpa (23,5 dans le public contre 26,2 dans le privé).
Dans l'ensemble du second degré depuis 2011, le E/S global est stable. Pour les formations générales et technologiques de lycée, le nombre d'élèves par structure est stable dans le secteur public, mais légèrement en hausse dans le secteur privé (de 23,8 élèves en 2011 à 25 élèves en 2020).
Au contraire des formations en lycée qui accueillent moins d'élèves depuis 2018, la démographie des élèves en collège est plutôt à la hausse ces dernières années et explique en grande partie la légère hausse du E/S au collège (23,7 en 2017 et 24 en 2020) comme en Segpa (12,1 en 2017 et 12,6 en 2020).

En 2020, deux heures sur trois sont enseignées en groupe en première et terminale générales contre une sur deux avant 2019

La rentrée 2019 a été marquée par la mise en œuvre de la première phase de la réforme du lycée, qui concerne principalement le niveau de première générale. Elle a notamment consisté à créer une unique formation générale à la place des séries S, ES et L.
Pour personnaliser leur parcours, les élèves

↘ 1 **Les effectifs d'élèves par structure (E/S) selon la formation dans les secteurs public et privé sous contrat à la rentrée 2020**



Lecture : à la rentrée 2020, un enseignant est en charge de 28,1 élèves en moyenne pour une heure de cours en CPGE.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat.
Source : DEPP, bases Relais, Sysca.
Réf. : *Note d'Information*, n° 21.47. DEPP

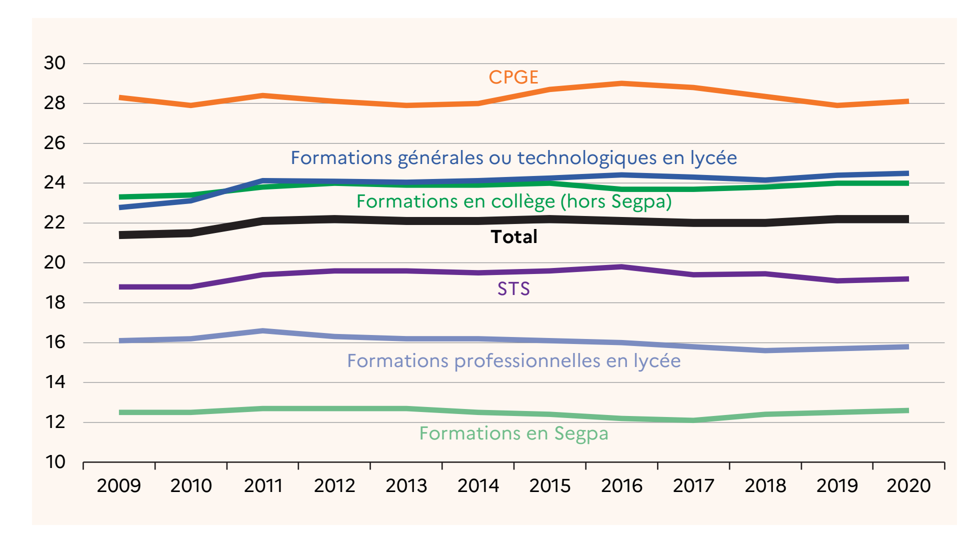
choisissent trois enseignements de spécialité à raison de 4 heures de cours hebdomadaire par spécialité. Or, des élèves d'une même classe peuvent choisir des combinaisons de spécialités différentes et des élèves de classes différentes peuvent choisir le même enseignement de spécialité et être ainsi placés dans un même groupe pour suivre cet enseignement. En conséquence, le nombre d'heures effectuées en groupe d'élèves augmente par rapport au nombre d'heures

données en classe entière. Ainsi, depuis 2019 en première générale, 67 % des heures de cours sont réalisées en groupe, contre 50 % à la rentrée 2018 ↘figure 3.
En seconde, les enseignements d'exploration (deux enseignements de 1 h 30 chacun par semaine choisis par les élèves) ont disparu à la rentrée 2019 alors que les « sciences économiques et sociales » et les « sciences numériques et technologie » ont intégré le tronc commun des programmes. En conséquence, le nombre d'heures assurées en groupe diminue légèrement de 56 % en 2018 à 51 % en 2020. La part d'heures effectuée en groupe est également en légère baisse depuis 2018 en filière technologique (de 46 % à 43 % en première et de 55 % à 50 % en terminale).
La réforme du lycée a concerné le niveau de terminale générale à la rentrée 2020 avec des élèves choisissant deux enseignements de spécialité pour 6 heures de cours hebdomadaire par spécialité. on constate ainsi une forte augmentation des heures de cours réalisées en groupe : d'une sur deux à sept sur dix en 2020.
Au total, pour l'ensemble des formations générales et technologiques en lycée, la part des heures en groupe, stable entre 2015 et 2018 à 52 %, atteint 58 % en 2020.

Hors EPS, la part des heures en groupe augmente pour toutes les disciplines

La part des heures effectuées en groupes d'élèves est restée stable en EPS (de 45 % en 2018 à 43 % en 2020). Les langues vivantes LVA et LVB sont aussi dans le tronc commun et étaient déjà souvent enseignées en groupe avec des élèves d'une même classe apprenant des langues différentes.
La création de l'enseignement de spécialité « langues, littératures et cultures étrangères et régionales » n'a donc que contribué légèrement à la hausse des heures assurées en groupe pour l'ensemble des formations générales et technologiques assurées au lycée (de 78 % en 2018 à 79 % en 2020) ↘figure 4.
Le français en première et la philosophie en terminale sont aussi des enseignements communs. Néanmoins, avec la création de l'enseignement de spécialité « humanités, littérature et philosophie », la part des heures de cours en groupe augmente légèrement entre 2018 et 2020 pour les professeurs de lettres (de 34 % à 36 %) et plus fortement pour les professeurs de philosophie (de 18 % à 24 %). L'enseignement scientifique, majoritairement assuré par des enseignants de physique-chimie et de sciences de la vie et de la Terre (SVT), fait également partie de ce tronc commun. Les enseignements

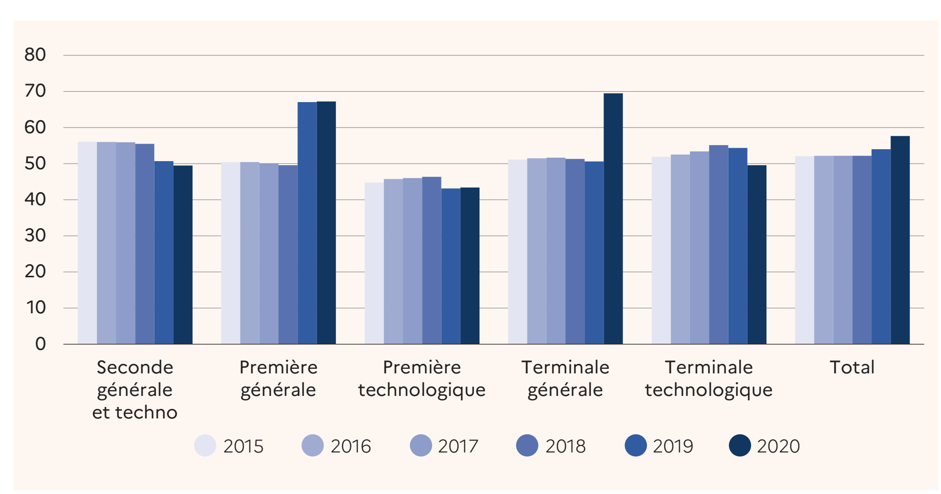
↘ 2 Évolution depuis 2009 des effectifs d'élèves par structure (E/S) selon la formation dans les secteurs public et privé sous contrat



Lecture : toutes formations confondues, le E/S est stable depuis 2011.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat.
Source : DEPP, bases Relais, Sysca.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.47. DEPP

↘ 3 Part des heures effectuées en groupe de 2015 à 2020



Lecture : en première générale, la part d'heures de cours en groupe est passée de 50 % à 67 % entre 2018 et 2020.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat.
Source : DEPP, bases Relais, Sysca.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.47. DEPP

↘ 4 L'indicateur E/S et la part des heures en groupe selon les disciplines de poste aux rentrées de 2018 et 2020 pour les formations générales et technologiques au lycée

	Part des heures en groupe			E/S		
	2018	2019	2020	2019	2020	2020
Mathématiques	36,3	43,1	54,9	25,9	26,1	25,5
Lettres	34,4	34,7	36,2	25,7	26,0	25,9
Langues	78,2	78,3	78,5	22,2	22,5	22,7
Physique-chimie	60,7	63,0	68,8	22,0	22,0	21,9
Sciences de la vie et de la Terre	74,3	78,0	81,2	20,6	20,6	20,8
Sciences économiques et sociales	40,8	47,6	66,5	26,1	26,7	27,4
Histoire-géographie	30,9	31,1	34,9	26,4	27,4	27,9
Philosophie	17,5	21,5	23,7	26,5	26,5	27,7
Éducation physique et sportive	45,3	45,1	43,1	32,7	33,2	32,6
Toutes disciplines	**52,2**	**54,0**	**57,6**	**24,2**	**24,4**	**24,5**

Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat , enseignants en charge d'élèves de formations générales et technologiques au lycée à l'année.
Source : DEPP, bases Relais, Sysca.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.47. DEPP

de spécialité « physique-chimie » et « SVT » étant souvent choisis par les élèves, les professeurs de physique-chimie et de SVT ont vu la part de leurs heures effectuées en groupe augmenter plus significativement (respectivement de 61 % à 69 % et de 74 % à 81 %). L'histoire-géographie est un enseignement toujours dans le tronc commun et la création de l'enseignement de spécialité « histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques » (HGGSP) explique la hausse des heures en groupe des professeurs d'histoire-géographie de 31 % à 35 % entre 2018 et 2020.

Les enseignements de spécialité mathématiques et sciences économiques et sociales (SES) sont les plus souvent choisis en première à la rentrée 2020 **(voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie)** ; ils ne font plus partie du tronc commun en première et en terminale générales. Aussi, la part des heures assurées en groupe a fortement augmenté au lycée pour ces disciplines (de 36 % à 55 % en mathématiques et de 41 % à 67 % en SES).

L'indicateur E/S évolue différemment

Le nombre d'élèves dont un enseignant a la charge pendant une heure de cours dépend de la démographie des élèves, de leurs choix d'enseignements de spécialité et des moyens mis en œuvre pour assurer les cours (nombre d'heures d'enseignement). Secteurs public et privé sous contrat confondus, l'indicateur E/S en formations générales et technologiques au lycée augmente légèrement, passant de 24,2 élèves en 2018 à 24,5 élèves en 2020. En revanche, cet indicateur diminue légèrement pour les professeurs de mathématiques (de 25,9 élèves en 2018 à 25,5 en 2020). Il augmente sensiblement en philosophie (+ 1,2 élève soit 27,7 en 2020), en SES (+ 1,3 élève soit 27,4) et en histoire-géographie (+ 1,5 élève soit 27,9). Comme en 2018, les enseignants de SVT accueillent en moyenne le moins d'élèves par heure de cours (20,8) et ceux d'EPS le plus (32,6) car ils assurent le plus souvent leurs cours devant des classes entières.

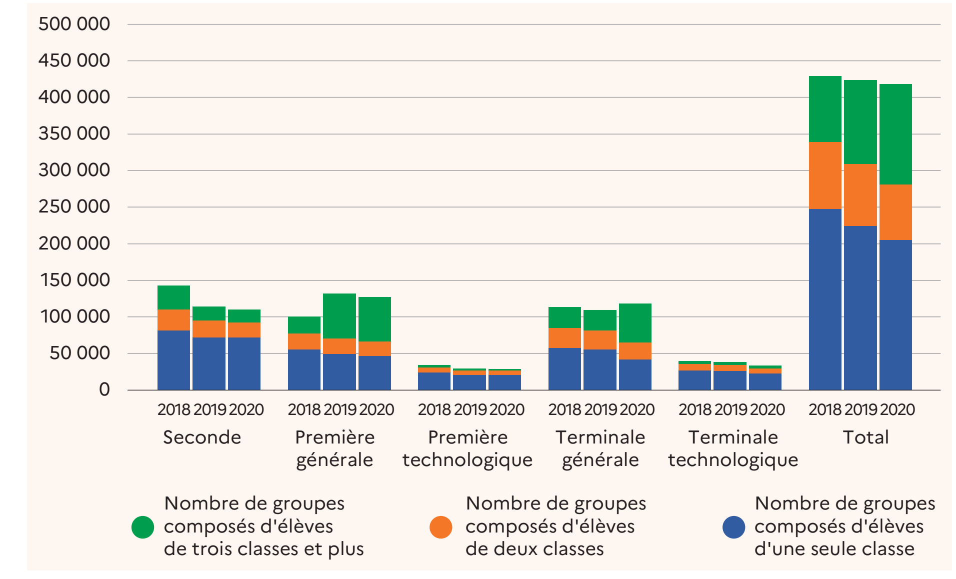
En 2020, les élèves d'une classe de première générale peuvent suivre des cours dans 36 groupes en moyenne contre 15 en 2018

Pour une question de cohérence avec la période analysée avec les classes de première, l'analyse des évolutions relatives aux classes de terminale se fera aussi sur la période de 2018 à 2020 même si ce niveau n'a été directement concerné par la réforme qu'à la rentrée 2020. Sur cette période, 22 000 élèves de moins sont en terminale ce qui se traduit par 1 000 classes en moins en terminale générale et 300 de moins en terminale technologique **(voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie)**. Au total, la hausse du nombre de groupe d'élèves en terminale générale est de 5 % **↘ figure 5**. Néanmoins, pour une classe de terminale générale, on dénombre en moyenne 31 groupes dans lesquels des élèves de cette classe suivent des cours, contre 17 groupes en 2018. Seuls les groupes composés d'élèves issus d'au moins trois classes (dont le nombre a presque doublé en terminale générale) contribuent à l'augmentation du nombre de groupes en terminale.
Le nombre de groupes en terminale technologique (non concernée directement par ces changements liés à la réforme) diminue de 14 %, soit une baisse un peu plus marquée que celle du nombre de classes (- 5 %).
À la suite de la disparition des enseignements d'exploration, le nombre de groupes baisse de 20 % en seconde, notamment les groupes composés d'élèves issus d'au moins trois classes. Les élèves d'une même classe peuvent appartenir en moyenne à 11 groupes en 2020 contre 16 groupes en 2018.

Parmi les enseignements de spécialité, un E/S plus faible en terminale qu'en première

Dans un établissement, en moyenne, 60 structures (classes entières et groupes d'élèves) suivent des cours en première générale dont environ la moitié est consacrée à l'enseignement des spécialités. Cette moyenne est un peu plus basse en terminale générale **↘ figure 6**. Les établissements ont, en moyenne, constitué le plus de groupes pour les enseignements de physique-chimie (6,8 structures) et de SVT (6,4 structures). Ceci s'explique par la nécessaire présence de groupes plus petits afin de réaliser les travaux pratiques dans ces disciplines scientifiques par rapport aux enseignements de spécialité davantage choisis par les élèves comme les mathématiques (5,9 structures) et SES (3,4 structures).
Parmi les enseignements de spécialité, ce sont les SES qui ont le plus d'élèves par structure, en première avec 27,5 élèves en moyenne comme en terminale avec 25,7 élèves, suivis par « histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques » (HGGSP) avec 27,1 élèves par structure en première (25,2 élèves en terminale) et « mathématiques » avec 26,1 élèves en première (25 en terminale).
Les autres enseignements de spécialité sont assurés à des effectifs plus faibles. Les indicateurs E/S sont très proches en première et en terminale pour les enseignements de « physique-Chimie » et de « SVT », mais la baisse des effectifs entre première et terminale se traduit par une diminution du nombre de groupes suivant l'enseignement (de 6,8 à 5,7 en physique-chimie et de 6,4 à 4,9 en SVT). En revanche, les enseignements moins choisis ont des effectifs par structure sensiblement inférieurs en terminale par

↘ 5 Répartition des groupes selon le nombre de classes de provenance des élèves du groupe aux rentrées 2018, 2019 et 2020



Lecture : en première générale, le nombre de groupes est passé de 100 000 à 127 000 (dont 60 000 composés d'élèves provenant d'au moins trois classes) entre 2018 et 2020.
Note : les formations de brevet de technicien sont intégrées dans le total uniquement.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat, enseignants en charge d'élèves de formations générales et technologiques au lycée à l'année.
Source : DEPP, bases Relais, Sysca.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.47. DEPP

rapport à la première. C'est notamment le cas de l'enseignement « humanités, littérature et philosophie » (E/S égal à 24,4 élèves en première et 18,2 en terminale), « numérique et science informatique » (18,6 élèves contre 13,4) et « sciences de l'ingénieur » (18,6 élèves contre 12). La spécialité « littératures, langues et cultures de l'Antiquité », qui bénéficiait déjà de peu d'élèves par structure en première, garde un E/S réduit en terminale (12,6 élèves). Pour ces enseignements, l'établissement a en effet moins de possibilités pour diminuer le nombre de groupes entre première et terminale, car le nombre de groupes y est déjà faible (par exemple 1,9 en première et 1,4 en terminale en humanités ou 1,3 en première et 1,1 en terminale pour les langues, littératures et cultures étrangères hors anglais).
L'étude d'une troisième langue vivante (en option) est réalisée dans des conditions d'encadrement favorables avec 14,6 élèves en première et 13 élèves en terminale. Les options de terminale comme « mathématiques complémentaires » ou « mathématiques expertes » sont assurées devant moins d'élèves que la spécialité correspondante (entre 21 et 22 élèves par structure en moyenne contre 25 élèves en spécialité).

6 L'indicateur E/S et le nombre moyen de structures par établissement proposant l'enseignement pour les principaux enseignements de spécialités et enseignements optionnels en 2020

		E/S		Nombre moyen de structures par établissement	
		Première générale	Terminale générale	Première générale	Terminale générale
Enseignements de spécialité	Sciences économiques et sociales	27,5	25,7	3,4	2,8
	Histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques	27,1	25,2	2,8	2,2
	Mathématiques	26,1	25,0	5,9	4,6
	Humanités, littérature et philosophie	24,4	18,2	1,9	1,4
	Langues, littératures et cultures étrangères (anglais)	23,8	21,4	2,5	1,7
	Physique-Chimie	21,1	21,2	6,8	5,7
	Sciences de la vie et de la Terre	20,9	20,3	6,4	4,9
	Numérique et science informatique	18,6	13,4	1,9	1,2
	Sciences de l'ingénieur	18,6	12,0	2,1	1,4
	Arts	16,9	14,8	2,0	1,9
	Langues, littératures et cultures étrangères (autres)	16,5	12,2	1,3	1,1
	Littératures, langues et cultures de l'Antiquité	13,7	12,6	1,5	1,5
Enseignements optionnels	Mathématiques complémentaires		21,6		1,6
	Mathématiques expertes		21,6		1,3
	Droit et grands enjeux du monde contemporain		21,0		1,2
	Langues vivantes	14,6	13,0	1,6	1,5
Tous enseignements		**25,2**	**24,4**	**60,4**	**55,3**

Lecture : en première générale en 2020, un professeur est devant 27,5 élèves en moyenne pour une heure de cours de l'enseignement de spécialité « Sciences économiques et sociales ». En moyenne, parmi les établissements proposant cette spécialité, 3,4 groupes de première et 2,8 groupes de terminale suivent cet enseignement.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat.
Source : DEPP, bases Relais, Sysca.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.47. DEPP

Dans les collèges en réseaux d'éducation prioritaire, plus d'heures enseignées en groupe et moins d'élèves par structure

En 2020, l'indicateur E/S pour les formations en collège (y compris Segpa) du secteur public, est de 20,3 élèves pour les établissements classés en réseaux d'éducation prioritaire renforcés (REP+), et de 21 élèves pour les établissements classés en réseaux d'éducation prioritaire (REP) contre 23,5 élèves pour les établissements hors éducation prioritaire du secteur public et 26 élèves dans le secteur privé figure 7. De la même manière, alors que 4 % des heures dispensées en collège public hors éducation prioritaire s'effectuent dans des structures inférieures ou égales à 10 élèves, cette part atteint 6,2 % pour les collèges classés en REP et 7,6 % pour ceux classés en REP+.
La part des heures effectuées en groupe est légèrement supérieure dans les collèges situés en REP+ (24,4 %) que pour ceux situés en REP et pour ceux du public hors éducation prioritaire (23 %) mais bien plus que dans les collèges privés dans lesquels seules 14,8 % des heures sont enseignées devant des groupes d'élèves. Ces écarts entre collèges en éducation prioritaire et collèges hors éducation prioritaire se retrouvaient déjà les années précédentes (voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie). ■

7 Les indicateurs d'encadrement dans l'éducation prioritaire à la rentrée 2020 pour les formations en collège (y compris Segpa)

Indicateur	Secteur public					Secteur privé	Ensemble
	REP+	REP	Éducation prioritaire	Hors éducation prioritaire	Total		
Nombre d'élèves par structure	20,3	21,0	20,7	23,5	22,8	26,0	**23,4**
Part d'heures en groupe en %	24,4	22,2	23,0	22,6	22,7	14,8	**21,2**
Part d'heures en structure inférieure à 10 élèves en %	7,6	6,2	6,7	4,0	4,6	2,7	**4,3**

Lecture : pour les collèges en réseau d'éducation prioritaire REP+, le nombre moyen d'élèves par structure est de 20,3. De plus, 24,4 % des heures sont effectuées en groupe et 7,6 % des heures d'enseignement sont effectuées dans une structure inférieure ou égale à 10 élèves.
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat, enseignants en charge d'élèves de collèges à l'année.
Source : DEPP, bases Relais, Sysca.

Réf. : *Note d'Information*, n° 21.47. DEPP

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la *Note d'Information* 21.47, ses figures et données complémentaires sur **education.gouv.fr/etudes-et-statistiques**





NOTE D'INFORMATION

n° 22.18 – Juin 2022

Les heures supplémentaires des enseignants à la rentrée 2021 dans les établissements du second degré

Pendant l'année scolaire 2021-2022, le service moyen d'un enseignant du second degré est de 18 heures et 26 minutes dont 1 heure et 41 minutes d'heures supplémentaires annualisées (HSA). La pratique des HSA est très répandue puisque 90 % des enseignants y sont éligibles, 78 % des éligibles au dispositif en font et 45 % en font même au moins deux. À la rentrée 2021, les enseignants de toutes les disciplines ont effectué davantage de HSA qu'en 2020. La rémunération d'une HSA est de 1 370 euros en moyenne sur l'année, ce qui conduit à un gain annuel moyen pour les agents réalisant des HSA de 3 640 euros pour les hommes et de 2 990 euros pour les femmes.
Après la chute du nombre d'heures supplémentaires effectives (HSE) sur l'année scolaire 2019-2020 suite au confinement du printemps 2020, le nombre de HSE a retrouvé le niveau de 2018-2019. Le gain annuel moyen est de 1 360 euros pour les hommes et de 990 euros pour les femmes ayant réalisé des HSE.
Sur l'année scolaire 2020-2021, 86 % des enseignants du second degré ont fait au moins une heure supplémentaire et 44 % ont cumulé HSA et HSE.

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse
Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald
Auteur : Jean-Eric Thomas, DEPP-A2
Édition : Bernard Javet
Maquettiste : Frédéric Voiret
e-ISSN 2431-7632

Dans l'ensemble des secteurs public et privé sous contrat, le service hebdomadaire habituel moyen d'un enseignant du second degré à la rentrée 2021 est de 18,44 heures, soit 18 heures et 26 minutes ↘ **figure 1**. Celui-ci ne prend en compte qu'une partie du temps de travail des enseignants : par exemple, le temps passé à préparer des cours, faire des heures supplémentaires ponctuelles, corriger des copies ou rencontrer les parents n'est pas intégré dans le service des enseignants **(voir « Pour en savoir plus » – Bibliographie)**. Les heures d'enseignement représentent la majeure partie de ce service avec 17,5 heures en moyenne, l'heure restante se partageant de façon presque égale entre heures de décharge et heures de pondération. Les heures de décharge peuvent être des décharges syndicales, liées à la participation aux associations sportives ou encore à la réalisation de missions particulières dont l'importance nécessite un allègement du service **(voir « Pour en savoir plus » – Définitions)**. Les heures de pondération sont des heures libérées dans le cadre de conditions particulières d'enseignement nécessitant davantage de préparation des cours, d'évaluation des élèves, ou de travail en équipe.
Le nombre hebdomadaire d'heures dues par un enseignant correspond à son obligation réglementaire de service (ORS), déterminée selon son corps d'appartenance, sa modalité de service et sa discipline de poste. L'ORS varie entre 8 et 20 heures, celle des professeurs certifiés, corps le plus représenté dans le second degré, est de 18 heures.
Lorsque la somme des heures d'enseignement, de décharge et de pondération retenues est supérieure à l'ORS, la différence est rémunérée en heure supplémentaire annualisée (HSA).
Ce sont les chefs d'établissement qui déterminent le service total de chaque enseignant de leur établissement. Depuis la rentrée 2019, ils peuvent imposer à un enseignant d'effectuer 2 HSA dans son service (contre une seule auparavant). Ils doivent faire appel au volontariat pour les heures suivantes.
À la rentrée 2021, un enseignant effectue en moyenne 1,7 HSA.

Davantage d'heures d'enseignement et de HSA pour les hommes que pour les femmes

Le service hebdomadaire habituel d'un enseignant homme est de 18,8 heures, supérieur à celui des femmes qui est de 18,2 heures, notamment en raison des services à temps partiel plus répandus chez les femmes. Dans ce service total, les hommes effectuent en moyenne 1,9 HSA contre 1,5 pour les femmes. Chez les enseignants à temps complet, le service hebdomadaire total est de 19 heures pour les hommes, dont 2 HSA, et de 18,8 heures pour les femmes, dont 1,7 HSA.
Les professeurs assurant majoritairement des formations en Segpa et des formations professionnelles au lycée sont ceux qui effectuent en moyenne le plus d'heures d'enseignement, respectivement 19 heures et 30 minutes et 18 heures et 48 minutes.
Un professeur qui enseigne une formation générale ou technologique au lycée assure en moyenne 16 heures et 54 minutes d'heures d'enseignement dont 1 heure et 49 minutes d'HSA (contre 1 heure et 53 minutes pour un enseignant en formations professionnelles).
Outre le nombre plus important d'agrégés dans les formations générales, une explication est que les 10 premières heures effectuées en première et terminale des formations générales et technologiques donnent lieu à une pondération dans la limite de l'obligation réglementaire de service, ce qui n'est pas le cas pour les formations professionnelles.
Le nombre de HSA est moins élevé au collège (1 heure et 20 minutes). Toutes les heures effectuées par un enseignant dans un établissement situé en réseau d'éducation prioritaire renforcé (REP+) sont pondérées par un coefficient de 1,1 dans la limite de son obligation réglementaire de service, contrairement aux heures effectuées en REP ou hors éducation prioritaire. Ainsi, un enseignant qui enseigne en REP+ réalise en moyenne 1 heure et 42 minutes d'HSA pour 17 heures d'enseignement tandis qu'un enseignant en REP en réalise 1 heure et 23 minutes pour 18 heures d'enseignement.

↘ 1 Service hebdomadaire ordinaire, en moyenne pour les enseignants du second degré en 2021[1]

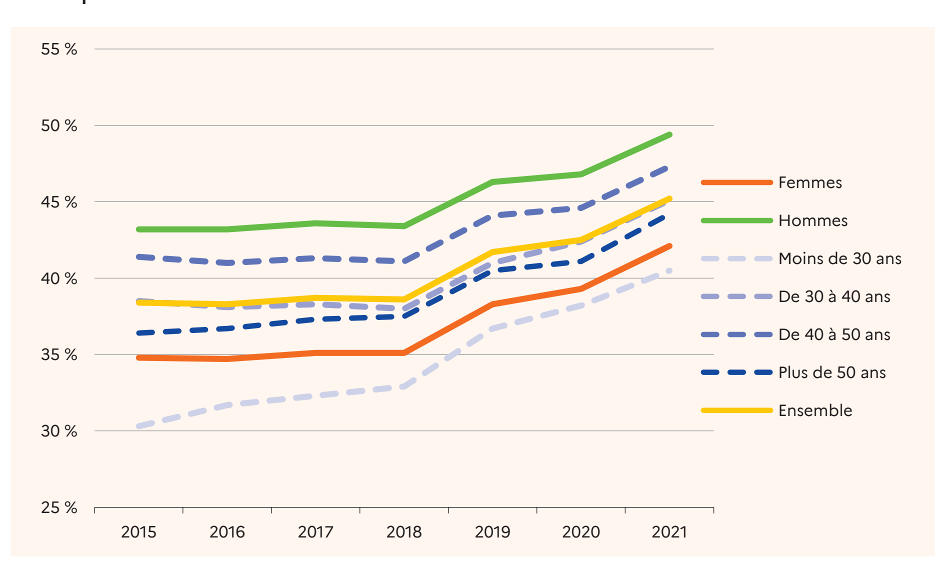
	Effectifs	Heures d'enseignement	Autres activités[2]	Heures de pondération	Service hebdomadaire total[3]	*dont heures supplémentaires annualisées*	*Rappel heures supplémentaires annualisées 2021*
Sexe							
Femmes	270 292	17,36	0,38	0,47	18,21	*1,50*	*1,43*
hors temps partiel	*242 521*	*17,86*	*0,40*	*0,49*	*18,75*	*1,67*	*1,58*
Hommes	183 878	17,65	0,59	0,55	18,79	*1,94*	*1,86*
hors temps partiel	*176 848*	*17,86*	*0,59*	*0,56*	*19,01*	*2,02*	*1,93*
Formation principale							
Collèges	219 009	17,60	0,65	0,13	18,38	*1,33*	*1,27*
dont réseau REP+	*14 696*	*17,05*	*0,84*	*1,57*	*19,46*	*1,70*	*1,67*
dont réseau REP	*26 012*	*18,05*	*0,69*	*0,01*	*18,75*	*1,38*	*1,32*
hors éducation prioritaire	*178 301*	*17,58*	*0,63*	*0,02*	*18,23*	*1,30*	*1,23*
Segpa	8 752	19,50	0,23	0,23	19,96	*0,74*	*0,73*
Formations générales et technologiques en lycée	121 370	16,90	0,32	0,94	18,16	*1,82*	*1,73*
Formations professionnelles en lycée	74 286	18,80	0,33	0,05	19,18	*1,89*	*1,80*
STS	22 879	16,15	0,15	3,43	19,73	*3,28*	*3,14*
CPGE	7 874	12,08	0,08	0,16	12,32	*3,45*	*3,49*
Total	454 170	17,48	0,47	0,50	18,44	1,68	1,60

1. Ce service hebdomadaire ordinaire ne comprend pas les activités exceptionnelles comme le remplacement d'un collègue absent, ni les heures supplémentaires ponctuelles, ni l'accompagnement éducatif après les cours comme la participation au dispositif « devoirs faits ».
2. Heures de décharges ainsi que les heures consacrées à des activités complémentaires à l'enseignement.
3. Y compris les pondérations.
Lecture : à la rentrée 2021, les enseignantes du second degré ont un service hebdomadaire moyen de 18,21 heures qui se décompose en 17,36 heures devant élèves, 0,38 heure dans une autre activité et 0,47 heure de pondération. Dans ce service, il y a 1,5 HSA.
Champ : France métropolitaine + DROM - Public et privé sous contrat. Enseignants en charge d'élèves à l'année.
Source : DEPP, bases Relais.

Réf. : *Note d'Information*, n° 22.18. **DEPP**

Dans les formations post-bac, les professeurs de classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) ont en moyenne 12,1 heures d'enseignement, leur ORS étant réduite, de 8 à 11 heures. Chaque heure de cours d'un enseignant de section de technicien supérieur (STS) ouvre droit à 0,25 heure de pondération, ces enseignants font 3,3 HSA en moyenne contre 3,5 HSA pour les professeurs en CPGE.

↘ 2 Évolution de la part des enseignants parmi les enseignants éligibles qui réalisent 2 HSA et plus entre 2015 et 2021



Lecture : à la rentrée 2021, 49,4 % des hommes éligibles font 2 HSA ou plus contre 42,1 % des femmes éligibles.
Champ : France métropolitaine + DROM - Public et privé sous contrat. Enseignants en charge d'élèves à l'année.
Source : DEPP, bases Relais.

Réf. : *Note d'Information*, n° 22.18. **DEPP**

La part des enseignants qui font plus de 2 HSA en augmentation par rapport à 2020

En 2021, 10,2 % des enseignants ne sont pas éligibles aux HSA (12,7 % des femmes et 6,6 % des hommes) ↘**figure 2**. En effet, la réglementation n'autorise pas les stagiaires en responsabilité (à la fois en formation et sur le terrain), ni les enseignants travaillant à temps partiel à effectuer des HSA. Le décret du 12 octobre 2021 qui rend compatible l'exercice des fonctions à temps partiel avec la réalisation d'heures supplémentaires années (HSA) n'a pas pu avoir d'effet pour la distribution des HSA à la rentrée 2021. Aussi dans cette étude les enseignants en temps partiel sont encore considérés comme non éligibles à ce dispositif. La différence entre les hommes et les femmes en termes d'éligibilité s'explique en très grande partie par le fait que les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes. La proportion d'enseignants non éligibles augmente légèrement en 2021, notamment avec l'arrivée des nouveaux enseignants contractuels alternants inscrits en master. Ces alternants sont seuls en responsabilité devant les élèves mais bénéficient de l'accompagnement d'un tuteur. Leur temps de service correspond à un tiers de l'ORS et ils ne sont pas éligibles aux HSA, comme les stagiaires en responsabilité.
Parmi les enseignants éligibles en 2021, 76,7 % des femmes et 80,3 % des hommes font des HSA, soit 2 points de plus qu'à la rentrée 2020, pour les hommes comme pour les femmes. Cette différence hommes/femmes reste stable depuis 2015.
La part des enseignants réalisant au moins 2 HSA parmi les éligibles est restée stable entre 2015 et 2018 puis a augmenté en 2019, première année où un enseignant pouvait se voir imposer 2 HSA. Elle est tirée par la hausse de la part des enseignants réalisant au moins 3 HSA parmi les éligibles. Ainsi, entre 2020 et 2021, cette part a augmenté de 2 points (contre 1 point pour la hausse des enseignants réalisant 2 HSA parmi les éligibles).
En 2021, la hausse de cette part concerne aussi bien les femmes (de 39,3 % en 2020 à 42,1 %) que les hommes (de 46,8 % à 49,4 %). Cette hausse concerne également toutes les tranches d'âge des enseignants.

Plus d'HSA dans toutes les disciplines

Toutes disciplines confondues, le nombre de HSA par enseignant du second degré a augmenté, particulièrement depuis la rentrée 2018 quand un enseignant effectuait en moyenne 1,48 HSA contre 1,68 HSA en 2021 (voir « Pour en savoir plus » – figure 3).

Toutes les disciplines sont concernées par la hausse du nombre de HSA par enseignant entre 2020 et 2021. Les enseignants des disciplines du domaine de la production et surtout du domaine des services effectuent en moyenne davantage de HSA que les enseignants des disciplines générales, surtout dans le domaine des services (qui comprend très majoritairement des enseignants d'économie et gestion) avec une moyenne de 2,6 HSA en 2021. Parmi les enseignants en disciplines générales en 2021, ce sont ceux de physique-chimie qui en font le plus avec une moyenne de 2 HSA puis ceux de sciences de la vie et de la Terre et de mathématiques (1,7 HSA).

En moyenne, 3 640 euros de rémunération annuelle supplémentaire pour un homme effectuant des HSA contre 2 990 euros pour une femme

Le montant moyen annuel d'une HSA est de 1 370 euros en 2021, en légère baisse par rapport à 2020 quand ce montant était de 1 410 euros ↘ **figure 4**. En effet, comme la part des enseignants qui font plus de 2 HSA a augmenté en 2021, la part des premières HSA dans le nombre total de HSA diminue légèrement. Or la première HSA est davantage rémunérée (majoration de 20 %) que les autres, ce qui explique la légère baisse du montant moyen annuel d'une HSA entre 2021 et 2020. La rémunération d'une HSA varie selon le corps et le grade de l'enseignant puisqu'elle est calculée en fonction du traitement annuel brut moyen et de l'obligation réglementaire de service. Ainsi, le montant annuel d'une HSA réalisée est de 3 650 euros pour un professeur de chaire supérieure, de 1 980 euros pour un agrégé et de 980 euros pour un enseignant non titulaire. Les professeurs d'EPS ont une obligation réglementaire de service de 20 heures, soit 2 heures de plus que les professeurs certifiés. Or, la rémunération d'une HSA est inversement proportionnelle aux maxima de service du corps (voir « Pour en savoir plus » – Définitions). Les HSA des professeurs d'EPS sont donc un peu moins rémunérées avec une moyenne horaire annuelle de 1 140 euros contre 1 260 euros pour l'ensemble des professeurs certifiés et les professeurs de lycée professionnel (PLP). Le montant moyen annuel d'une HSA réalisée par une femme est de 1 340 euros contre 1 410 euros pour un homme (soit 5 % de plus pour un homme). Ceci s'explique notamment par un effet de structure. En effet, les hommes sont proportionnellement plus nombreux que les femmes dans les corps les mieux rémunérés. Au sein de chaque corps, hors agrégés, la rémunération horaire est proche entre hommes et femmes. En effet, pour les agrégés, la différence n'est pas seulement due à la plus forte présence des hommes parmi les agrégés hors classe et de classe exceptionnelle que parmi les agrégés de classe normale (les agrégés hors classe et de classe exceptionnelle bénéficiant d'une rémunération de leurs HSA plus élevée). Réglementairement, les agrégés ayant tout leur service en CPGE ont une rémunération de leurs HSA supérieure aux autres agrégés. Or, parmi les agrégés faisant tout leur service en CPGE, la part des femmes est plus faible que la part des femmes ayant tout ou partie de leur service dans des formations autres que CPGE.
Sur l'ensemble des enseignants bénéficiaires, les hommes sont rémunérés annuellement en moyenne à hauteur de 3 640 euros pour les HSA réalisées (2 990 euros pour les femmes) soit un rapport hommes/femmes égal à 1,21 (soit 21 % en plus pour les hommes). Ce rapport était de 1,23 en 2020. Les ratios sont plus élevés pour les corps qui bénéficient des HSA les plus rémunératrices comme les professeurs de chaire supérieure (1,37) ou les professeurs agrégés (1,27).
Les professeurs agrégés hommes perçoivent en moyenne annuellement 6 190 euros (contre 3 170 euros pour les certifiés et PLP hommes) et les agrégés femmes 4 870 euros (contre 2 750 euros pour les professeurs certifiés et professeurs de lycée professionnel femmes). Les enseignants qui font des HSA sont en moyenne plus rémunérés qu'en 2020 (80 euros en plus pour les femmes et 60 euros en plus pour les hommes).

Le nombre d'HSE en 2020-2021 a retrouvé son niveau d'avant crise sanitaire

Les heures supplémentaires effectives (HSE), qui correspondent à des heures effectuées ponctuellement, sont assurées par des enseignants volontaires et ne comptent pas dans leur service hebdomadaire ordinaire. Contrairement aux HSA, tous les enseignants exerçant dans un établissement du second degré sont éligibles aux HSE (voir « Pour en savoir plus » – Définitions). Ce n'est qu'à la fin de l'année scolaire qu'on peut évaluer le nombre de HSE réalisées, les résultats les plus récents concernent donc l'année scolaire 2020-2021.
Les différents motifs qui permettent d'être rémunérés par des HSE peuvent être regroupés en quatre grandes catégories.
La principale (plus de la moitié des heures HSE réalisées) regroupe toutes les HSE d'enseignement, éventuellement réalisées dans un cadre de suppléances ou de remplacements de courte durée d'un collègue absent. 228 600 enseignants ont réalisé au moins une HSE de ce type en 2020-2021 (voir « Pour en savoir plus » – figure 5).

↘ 4 Montant moyen des HSA par regroupement de grades et par sexe à la rentrée 2021

Regroupement de grades	Montant moyen annuel d'une HSA	Montant moyen annuel d'une HSA pour une femme en bénéficiant	Montant moyen annuel d'une HSA pour un homme en bénéficiant	Montant moyen pour une femme bénéficiant de HSA	Montant moyen pour un homme bénéficiant de HSA	Rapport montant moyen hommes/ femmes	*Rapport montant moyen 2020 hommes/ femmes*
Professeurs de chaire supérieure	3 647	3 608	3 664	13 255	18 218	1,37	*1,35*
Agrégés	1 983	1 914	2 046	4 867	6 191	1,27	*1,28*
Certifiés et professeurs de lycée professionnel[1]	1 257	1 255	1 261	2 754	3 173	1,15	*1,16*
Professeurs d'EPS[2]	1 139	1 143	1 138	2 160	2 431	1,13	*1,13*
Autres titulaires[3]	1 065	1 062	1 068	1 732	1 845	1,07	*1,07*
Enseignants non titulaires	981	974	988	2 365	2 659	1,12	*1,15*
Total	1 370	1 338	1 407	2 994	3 638	1,21	*1,23*
Rappel 2020	*1 410*	*1 352*	*1 433*	*2 915*	*3 578*		

1. Y compris certifiés et professeurs de lycée professionnel bi-admissibles.
2. Y compris professeurs d'EPS bi-admissibles.
3. Quasi-exclusivement des enseignants des corps du premier degré.
Lecture : à la rentrée 2021, la rémunération annuelle moyenne pour les HSA effectuées pour les professeurs agrégés hommes en bénéficiant est de 6 191 € contre 4 867 € pour les femmes en bénéficiant soit 27 % en plus pour les hommes contre 28 % en plus en 2020.
Note : les montants sont calculés à partir du service hebdomadaire du constat de rentrée des bases Relais, il s'agit de montants bruts.
Champ : France métropolitaine + DROM - Public et privé sous contrat. Enseignants en charge d'élèves à l'année.
Source : DEPP, bases Relais.

Réf. : *Note d'Information*, n° 22.18. **DEPP**

↘ 6 Les HSA et les HSE des enseignants sur l'année scolaire 2020-2021

	Font des HSA	Font des HSE	Font des heures supplémentaires	Cumulent HSA et HSE	Nombre moyen d'HSA par semaine de cours	Nombre moyen d'heures supplémentaires par semaine de cours	Part des HSE dans les heures supplémentaires	*Part des HSE dans les heures supplémentaires en 2019-2020*
Professeurs de chaire supérieure	92,5 %	95,8 %	99,3 %	89,1 %	4,16	7,28	42,9 %	*35,9 %*
Agrégés	79,7 %	67,2 %	91,5 %	55,4 %	2,16	2,87	24,8 %	*19,7 %*
Certifiés	70,2 %	63,4 %	87,2 %	46,3 %	1,52	1,91	20,3 %	*15,2 %*
Professeurs de lycée professionnel	73,6 %	55,3 %	85,4 %	43,5 %	1,88	2,22	15,5 %	*12,7 %*
Professeurs d'EPS	63,4 %	59,9 %	83,5 %	43,5 %	1,27	1,62	21,5 %	*17,6 %*
Autres titulaires	36,5 %	53,6 %	68,8 %	21,2 %	0,61	1,04	41,0 %	*30,8 %*
Enseignants non titulaires	**53,4 %**	**46,6 %**	**73,9 %**	**26,1 %**	**1,30**	**1,60**	**17,7 %**	***15,9 %***
Total	69,1 %	60,8 %	85,6 %	44,3 %	1,60	2,02	20,9 %	*16,5 %*

Lecture : au cours de l'année scolaire 2020-2021, 69,1 % des enseignants ont fait des HSA et 60,8 % ont fait des HSE. Ainsi, 85,6 % des enseignants ont fait au moins une heure supplémentaire et 44,3 % des enseignants ont cumulé HSA et HSE. En moyenne, ils ont réalisé 2,02 heures supplémentaires (dont 1,6 HSA). Les HSE ont représenté 20,9 % du total des heures supplémentaires (contre 16,5 % en 2019-2020).
Champ : France métropolitaine + DROM, Public et Privé sous contrat. Enseignants chargés d'élèves à l'année.
Source : DEPP, bases Relais.

Réf. : *Note d'Information*, n° 22.18. **DEPP**

La seconde catégorie, soit 23 % du total des HSE, regroupe les HSE réalisées dans le cadre du dispositif « Devoirs faits » qui permet aux élèves d'être aidés. Ce dispositif n'est pas réservé qu'aux enseignants qui ont été 85 600 à en effectuer. En effet, des professeurs documentalistes, conseillers principaux d'éducation ou assistants d'éducation peuvent aussi y prétendre mais le personnel non enseignant est hors champ de cette étude. La troisième catégorie regroupe les HSE qui rémunèrent des activités d'accompagnement personnalisé, d'études encadrées ou d'accompagnement éducatif, soit 10 % du total, et ce sont 57 000 enseignants qui en ont réalisé en 2020. La dernière catégorie d'HSE concerne les heures d'interrogation en CPGE appelées également « heures de colle ». Ce sont 15 000 professeurs, soit 5,4 % de l'ensemble des bénéficiaires de HSE, qui en ont fait mais ces heures d'interrogation représentent 16,7 % du nombre total des HSE réalisées par les enseignants sur l'année scolaire 2020-2021. Après la forte baisse du nombre de HSE en 2019-2020 (- 25 %) liée au confinement du printemps 2020, le nombre de HSE réalisées en 2020-2021 a augmenté de 35 % par rapport à 2019-2020 et est désormais supérieur au nombre de HSE effectuées en 2018-2019. Le nombre d'enseignants effectuant les HSE du dispositif « Devoirs faits » augmente de 14 % (après une hausse de 5 % l'année précédente) et celui d'enseignants effectuant des HSE d'accompagnement augmente de 22 % (après une baisse de 14 %). Parmi les enseignants réalisant des HSE, 83 % effectuent des HSE d'enseignement, 31 % des HSE « Devoirs faits » et 21 % des HSE d'accompagnement. Ces pourcentages montrent que de nombreux bénéficiaires d'HSE réalisent des heures supplémentaires pour plusieurs de ces motifs.

86 % des enseignants ont fait au moins 1 heure supplémentaire sur 2020-2021

En 2020-2021, 61 % des enseignants font des HSE, soit un peu moins que la part des enseignants réalisant des HSA (69 % des enseignants, y compris ceux qui ne sont pas éligibles aux HSA) ↘ **figure 6**. Parmi les différents corps, seuls les professeurs de chaire supérieure (avec leurs heures d'interrogation en CPGE) et les enseignants de la catégorie « Autres titulaires » ont une part de bénéficiaires d'HSE supérieure à celle des bénéficiaires d'HSA. Les « Autres titulaires » sont principalement des enseignants du premier degré. Les enseignants du premier degré pris en compte dans cette étude n'exercent pas dans le premier degré mais en Segpa. En effet, en Segpa, ils peuvent faire des HSE et des HSA (s'ils y sont éligibles) comme des enseignants du second degré alors que dans le premier degré, ils ne peuvent faire que des HSE (pour des heures de soutien, d'études ou d'enseignement) et les HSA n'y existent pas. En prenant en compte l'ensemble des heures supplémentaires (HSE et HSA) sur 2020-2021, 86 % des enseignants ont fait au moins une heure supplémentaire et 44 % ont cumulé des HSE avec des HSA. Les agrégés sont 55 % à avoir pu bénéficier des deux dispositifs ainsi que 46 % des certifiés et 44 % des professeurs de lycée professionnel et des professeurs d'EPS. Seuls 26 % des enseignants non titulaires ont cumulé HSA et HSE.
En considérant qu'une année scolaire normale compte 36 semaines de cours, on peut ramener le nombre total des HSE réalisées sur l'année entière à un nombre par semaine. En ajoutant ce nombre à celui de HSA réalisées par semaine, un enseignant a réalisé 2 heures supplémentaires par semaine (dont 1 heure et 36 minutes d'HSA). Les agrégés ont fait 2 heures et 52 minutes d'heures supplémentaires par semaine, devant les professeurs de lycée professionnel (2 heures et 13 minutes) et les certifiés (1 heure et 55 minutes). Pour une semaine moyenne, la part des HSE dans l'ensemble des heures supplémentaires est de 21 %.

1 360 euros de rémunération supplémentaire pour un homme effectuant des HSE contre 990 euros pour une femme

Sur l'année scolaire 2020-2021, les hommes qui ont réalisé des HSE ont perçu en moyenne 1 360 euros pour ces heures contre 990 euros pour les femmes, ce qui représente une hausse respective de 290 euros et 220 euros par rapport à l'année scolaire précédente (voir « Pour en savoir plus » – figure 7). La rémunération d'une HSE est égale à 1/36e d'une HSA majorée de 25 %, ce qui signifie qu'elle est aussi fonction du corps de l'enseignant. Ainsi, une HSE est rémunérée en moyenne 60 euros pour les agrégés, 42 euros pour les certifiés et les PLP et 37 euros pour les professeurs d'EPS et les non-titulaires. Les enseignants des corps les mieux rémunérés font davantage d'HSE. Sur l'année 2020-2021, les agrégées ont fait 31 HSE (47 pour les hommes) et les certifiées 21 HSE (24 pour les hommes). Comme pour les HSA, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont dus principalement à la part plus forte des hommes dans les corps les mieux rémunérés et liés au fait que, surtout parmi ces corps les mieux rémunérés, les hommes font davantage de HSE que les femmes. ■

POUR EN SAVOIR PLUS

Retrouvez la *Note d'Information* 22.18, ses figures et données complémentaires sur **education.gouv.fr/etudes-et-statistiques**





NOTE D'INFORMATION

n° 22.24 – Juillet 2022

L'évolution du salaire des enseignants entre 2019 et 2020

▶ En 2020, un enseignant de l'Éducation nationale, qu'il soit à temps complet, à temps partiel ou incomplet, perçoit en moyenne 2 530 euros nets par mois : 2 650 euros lorsqu'il est à temps complet, 1 800 euros lorsqu'il est à temps partiel ou incomplet.
Le statut, le corps et les fonctions exercées par l'enseignant expliquent en premier lieu les écarts de salaire entre enseignants, allant du simple au double. Ainsi, les professeurs agrégés et de chaire supérieure gagnent 1,5 fois plus que les professeurs des écoles et 2 fois plus que les professeurs contractuels.
En 2020, sous l'effet des mesures prévues dans le cadre du protocole PPCR et de celles relatives aux heures supplémentaires, de l'extension en année pleine de l'augmentation de la prime REP+ à la rentrée 2019, du versement exceptionnel de la prime « Covid-19 » et de l'indemnité exceptionnelle perçue par les directeurs d'école du premier degré public, le salaire moyen des enseignants rémunérés par le ministère chargé de l'Éducation nationale à la fois en 2019 et en 2020 a augmenté de 2,3 % en euros constants. Parmi les enseignants présents en 2019 et 2020, 58 % observent une hausse de leur salaire net.

Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse
Directrice de la publication : Fabienne Rosenwald
Auteur : Marion Defresne, DEPP-A2
Édition : Bernard Javet
Maquettiste : Anthony Fruchart
e-ISSN 2431-7632

▶ L'étude repose sur une approche « individu » afin de rendre compte de la réalité des salaires et de répondre à la question de savoir combien un enseignant, qu'il soit à temps complet ou partiel ou incomplet, perçoit en moyenne par mois. Grâce à cette approche, il est notamment possible de mettre en évidence les écarts de salaire liés au rythme de travail (temps complet/temps partiel ou incomplet). En revanche, lorsque l'on cherche à comparer la position salariale des enseignants par rapport à d'autres professions, la mesure du salaire net en équivalent temps plein (EQTP), non retenue ici, est plus adaptée car elle met en évidence les écarts liés aux grilles indiciaires et s'affranchit des différences de temps de travail.

En 2020, un enseignant à temps complet gagne en moyenne 2 650 euros nets.

En 2020, un enseignant rémunéré par le ministère chargé de l'Éducation nationale, qu'il soit à temps complet, à temps partiel ou incomplet, perçoit un salaire net mensuel moyen de 2 530 euros ↘ figure 1 et ↘ Avertissement. Un enseignant titulaire gagne en moyenne 2 600 euros par mois contre 1 790 euros pour un enseignant contractuel. Le niveau du salaire est majoritairement déterminé par son statut (titulaire – i.e. lauréat d'un concours de l'enseignement public ou privé sous contrat, ou contractuel) et le corps d'enseignement qui le positionne sur une grille de rémunération plus ou moins avantageuse. Il est également influencé, compte tenu de l'approche du salaire retenue dans cette étude, par l'exercice de son service à temps plein, à temps partiel ou incomplet qui définissent sa quotité de rémunération. Ainsi le salaire moyen d'un enseignant à temps complet est de 2 650 euros nets mensuels contre 1 800 euros pour un enseignant à temps partiel ou incomplet. Les primes et indemnités, qui représentent en moyenne, en 2020, 9 % du salaire brut d'un enseignant du premier degré et 15 % de celui d'un enseignant du second degré, expliquent également les écarts de salaire entre enseignants, avec de fortes disparités possibles au sein d'un même corps.

Parmi les enseignants titulaires, ce sont les professeurs de chaire supérieure et les agrégés qui perçoivent les salaires nets moyens les plus élevés : en moyenne 3 620 euros par mois. Ils sont moins souvent à temps partiel, mais le constat reste vrai pour ceux à temps complet. En effet, ils bénéficient à la fois des grilles de rémunération les plus avantageuses et d'obligations réglementaires de service facilitant l'exercice d'heures

↘ 1 **Répartition des enseignants selon leur statut en 2020 et salaires nets moyens**

	Structure (en %)	Salaire net mensuel moyen		
		Ensemble	Enseignants à temps complet	Enseignants à temps partiel ou incomplet
Titulaires[1]	**92,0**	**2 597**	**2 685**	**1 917**
Professeurs des écoles	43,8	**2 375**	2 461	1 737
Professeurs certifiés	30,4	**2 642**	2 727	2 033
Professeurs d'EPS	3,8	**2 672**	2 725	2 087
Professeurs de lycées professionnels	7,4	**2 847**	2 910	2 101
Professeurs de chaire supérieure et agrégés	6,2	**3 619**	3 716	2 606
Contractuels[2]	**8,1**	**1 790**	**2 053**	**1 407**
Ensemble	100,0	2 532	2 650	1 795

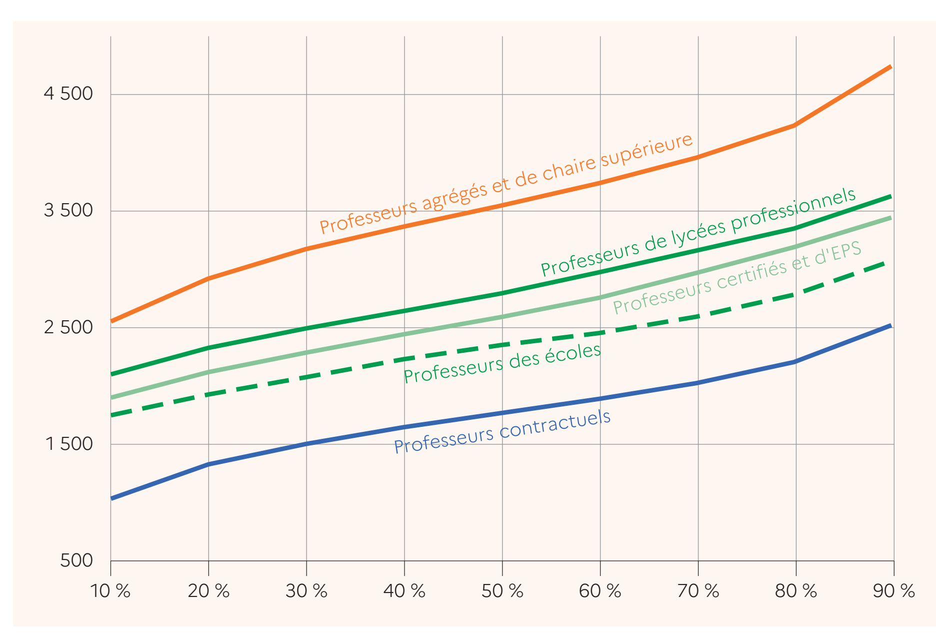
1. Il s'agit des enseignants qui relèvent, dans le premier degré, des corps de professeurs des écoles et d'instituteurs et, dans le second degré, des corps de professeurs de chaire supérieure et agrégés, de professeurs certifiés et d'éducation physique et sportive (EPS), de professeurs des lycées professionnels (PLP), de professeurs d'enseignement général des collèges (PEGC) et d'adjoints d'enseignement. Les enseignants du privé rémunérés sur les échelles correspondantes sont assimilés à ce groupe.
2. Il s'agit des professeurs contractuels du public et des maîtres délégués du privé sous contrat.
Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), Public et Privé sous contrat. Enseignants présents en 2020, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) ; traitement DEPP.
Réf. : *Note d'Information*, n° 22.24. DEPP

supplémentaires[1]. 90 % d'entre eux gagnent au moins 2 550 euros par mois, jusqu'à plus de 4 740 euros pour les 10 % les mieux rémunérés ↘ figure 3. En revanche, 70 % des professeurs des écoles perçoivent un salaire net mensuel moyen inférieur à 2 590 euros. Outre leur plus grande propension à être à temps partiel ou incomplet et sur des quotités plus faibles (voir « Pour en savoir plus » - figure 4), ils perçoivent moins fréquemment des compléments de rémunération (primes hors ISAE, heures supplémentaires). Les professeurs certifiés, d'éducation physique et sportive (EPS) et les professeurs de lycées professionnels (PLP), rémunérés sur la même grille indiciaire que les professeurs des écoles, perçoivent en moyenne un salaire net supérieur de respectivement 11 %, 12 % et 20 %. Cet écart dépend peu des différences de recours aux temps partiel ou incomplet : parmi les enseignants à temps complet, les professeurs certifiés et d'EPS ainsi que les PLP gagnent en moyenne 11 % à 18 % de plus que les professeurs des écoles.

En 2020, l'écart de salaires entre titulaires du premier degré et ceux du second degré se réduit. En effet, les professeurs des écoles ont plus souvent perçu la prime exceptionnelle « Covid-19 », versée à ceux qui ont particulièrement été mobilisés pendant la crise sanitaire, que leurs homologues du second degré. De plus, ceux qui exercent une fonction de direction d'école du premier degré ont bénéficié d'une indemnité exceptionnelle de direction. À l'inverse, dans le second degré, malgré les mesures relatives aux heures supplémentaires, la fermeture des établissements d'enseignement pendant le premier confinement, l'annulation des épreuves finales du brevet et du baccalauréat ainsi que la non tenue des colles en CPGE ont conduit à une baisse des primes et des rémunérations des heures supplémentaires effectives (HSE) des enseignants.

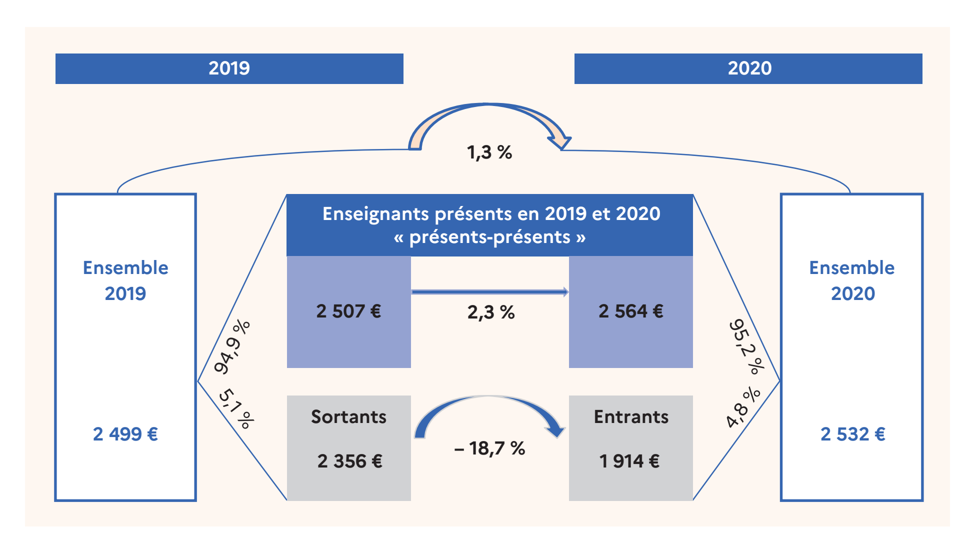
L'écart de salaire entre les enseignants contractuels (moins d'un enseignant sur dix) et les enseignants titulaires est important. D'une part, ils exercent fréquemment à temps incomplet (voir « Pour en savoir plus » - figure 4) ; d'autre part, ils sont positionnés sur des grilles de rémunération plus faibles et sans règles communes d'avancement ; enfin ils sont en moyenne plus jeunes, donc plus nombreux à percevoir des salaires de début de carrière. En 2020, la moitié d'entre eux gagnent un salaire net moyen inférieur à 1 760 euros par mois.

↘ 3 Distribution des salaires nets moyens des enseignants, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet, en 2020



Lecture : les 10 % de professeurs agrégés et de chaire supérieure les moins bien rémunérés gagnent moins de 2 550 euros nets par mois. La moitié des professeurs agrégés et de chaire supérieure gagne moins de 3 550 euros, la moitié plus de 3 550 euros. Si 10 % des professeurs agrégés et de chaire supérieure gagnent moins de 2 550 euros, cela concerne 68 % des professeurs des écoles.
Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), Public et Privé sous contrat. Enseignants présents en 2020, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) ; traitement DEPP.
Réf. : *Note d'Information*, n° 22.24. DEPP

↘ 5 Décomposition de l'évolution du salaire net mensuel moyen entre 2019 et 2020 des enseignants qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet, en euros constants[1]



1. Les salaires nets 2019 ont été corrigés de la hausse des prix qui s'élève à 0,5 % entre 2019 et 2020.
Lecture : le salaire net moyen des enseignants de 2020 augmente de 1,3 % en euros constants par rapport au salaire net moyen des enseignants de 2019. Cette augmentation résulte de l'évolution 2019-2020 du salaire net moyen des enseignants présents ces deux années-là (les « présents-présents ») et de la différence de salaire entre les sortants 2019 et les entrants 2020. Les présents-présents représentent 94,9 % de la population du ministère en 2019. Le salaire net moyen de ces présents-présents augmente de 2,3% en 2020. Les sortants représentent 5,1 % de la population enseignante en 2019 et les entrants représentent 4,8 % de la population enseignante en 2020. L'écart de salaire entre les sortants 2019 et les entrants 2020 est égal à 18,7 %.
Champ : France métropolitaine et DROM (hors Mayotte), public et privé sous contrat. Enseignants présents en 2019 et/ou en 2020, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (SIASP) ; traitement DEPP.
Réf. : *Note d'Information*, n° 22.24. DEPP

Le salaire net des enseignants présents en 2019 et 2020 augmente

Chaque année, la population des enseignants change : certains quittent le ministère quand d'autres arrivent ou reviennent, et, parmi ceux qui restent (les « présents-présents »), des évolutions de nature statutaire (titularisation, changement de corps, grade, échelon) ou de rythme de travail viennent modifier la rémunération.

Parmi les enseignants rémunérés en 2020 par l'Éducation nationale, 95,2 % l'étaient déjà en 2019. Le salaire net moyen de ces enseignants (2 560 euros) augmente de 2,3 % en euros constants par rapport à 2019 (i.e. en tenant compte du poids de l'inflation qui s'élève

1. En 2019-2020, les professeurs de chaire supérieure et les professeurs agrégés qui ont, pour plus de 90 % d'entre eux, effectué des heures supplémentaires année (HSA), en ont respectivement fait, en moyenne, 4,16 et 2,16 par semaine [Thomas J.- E., 2021 « Les heures supplémentaires annualisées des enseignants à la rentrée 2020 dans le second degré », *Note d'Information*, n° 21.20, DEPP].

à 0,5 % en 2020) ↘figure 5. Les 4,8 % autres sont des enseignants rémunérés en 2020 par l'Éducation nationale mais qui ne l'étaient pas l'année précédente (nouveaux lauréats aux concours enseignants, contractuels, etc.), gagnant en moyenne 1 910 euros par mois. Quant aux enseignants présents en 2019 qui ne le sont plus en 2020 (départs à la retraite, non renouvellement de contrat pour les contractuels, etc.), ils gagnaient en moyenne 2 360 euros mensuels en 2019. Ainsi, les nouveaux enseignants ont un salaire moyen plus faible de 19 % à celui que percevaient les enseignants partis, en raison principalement de la différence d'ancienneté.
Si on compare le salaire net moyen de 2019 et celui de 2020, on constate une hausse de 1,3 %. Cette augmentation est moins forte que celle que constatent, en moyenne, les enseignants présents en 2019 et 2020 (1,3 % contre 2,3 %), le renouvellement des populations tirant à la baisse l'évolution globale.

Une évolution marquée par le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR)

Dans la suite de la note, le champ retenu est celui des enseignants « présents-présents ». L'augmentation moyenne de 2,3 % en euros constants est à la fois le reflet des évolutions réglementaires (voir « Pour en savoir plus » - figure 6), mais également de changements de situation individuelle. L'ensemble des évolutions sont exprimées en euros constants, tenant compte du poids de l'inflation en 2020.

En 2020, le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PPCR) se poursuit : revalorisation des carrières salariales traduite par une revalorisation indiciaire (voir « Pour en savoir plus » - figures 6 et 7), augmentation des taux de rémunération des heures supplémentaires annualisées (HSA) pour les professeurs certifiés, d'EPS et de lycée professionnel (+ 0,6 %), relèvement des taux d'accès à la classe exceptionnelle pour les titulaires (+ 1,4 point dans le premier degré ; + 0,6 point dans le second degré).

Par ailleurs, le taux d'accès à la hors classe a augmenté pour les professeurs des écoles (+ 1,9 point par rapport à 2019).

En parallèle, 2020 a été marquée par l'extension en année pleine de la seconde vague de revalorisation de l'indemnité REP+ à la rentrée 2019 et par l'introduction d'une prime exceptionnelle « Covid-19 », d'un montant allant de 330 euros à 1 000 euros. Par ailleurs, les professeurs des écoles chargés d'une direction d'école ont perçu une indemnité exceptionnelle de direction à la rentrée 2020. Enfin, dans le second degré, le plafond de défiscalisation des heures supplémentaires a été relevé à 7 500 euros nets annuels (contre 5 000 euros en 2019).

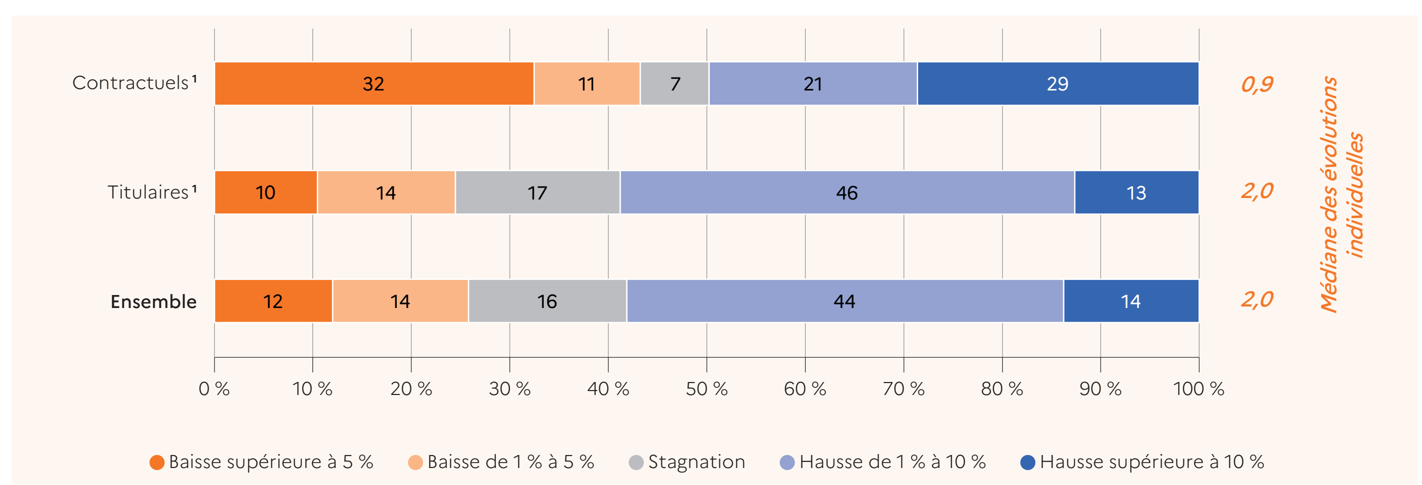
En revanche, l'inflation, bien que moins forte par rapport à 2019 (1,1 %), accompagne la poursuite du gel du point d'indice, diminuant le salaire brut moyen mensuel en euros constants d'environ 30 euros pour un titulaire et 20 euros pour un contractuel. Enfin, la hausse du taux de cotisations sociales salariales au titre de la retraite s'est poursuivie pour les titulaires du public (+ 0,27 point, taux égal à 11,10 % en 2020), réduisant le salaire net d'environ 10 euros.

Pour autant, cette hausse du salaire moyen masque des évolutions individuelles contrastées, ce que la dernière partie de la note vient éclairer.

Des évolutions individuelles de salaire contrastées

Parmi les titulaires, 59 % d'entre eux observent une hausse de leur salaire net en euros constants, 17 % voient leur salaire stagner et 24 % leur salaire diminuer ↘figure 8. La part des enseignants titulaires ayant connu une hausse de salaire augmente de 11 points par rapport à 2018-2019. En effet, la revalorisation des grilles indiciaires ainsi que le relèvement des taux de passage en hors classe et en classe exceptionnelle ont dynamisé le traitement principal des enseignants. De plus, ces derniers ont pu bénéficier de nouveaux gains comme la prime « Covid-19 », l'indemnité exceptionnelle de direction d'école, ou encore le relèvement du plafond de défiscalisation des indemnités pour heures supplémentaires.
Parmi les titulaires, l'augmentation du salaire net a été plus fréquente pour les enseignants du premier degré : 64 % des professeurs des écoles, contre 56 % des professeurs certifiés et d'EPS, 54 % des PLP, 46 % des professeurs agrégés et de chaire supérieure (voir « Pour en savoir plus » - figure 9) pour les mêmes raisons qui expliquent la hausse plus importante de leur salaire net moyen.
Dans le second degré, la part de salaire attribuée à la perception de primes pour heures supplémentaires et d'indemnité de fonction est plus forte, impliquant de plus grands contrastes dans les évolutions individuelles de salaire. Les professeurs de chaire supérieure sont les enseignants pour qui la part variable est la plus forte, avec, en moyenne, 32 % de primes composant le salaire brut. En 2020, alors que les opportunités d'effectuer des HSE et des heures d'interrogation et de compléter son service par des missions particulières

↘ **8 Répartition des enseignants, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet, selon leur évolution de salaire net**



1. Les enseignants sont classés en fonction de leur statut (titulaire/contractuel) en 2019.
Lecture : 14 % des enseignants ont enregistré une hausse de salaire net en euros constants d'au moins 10 % entre 2019 et 2020. Cela concerne 13 % des enseignants titulaires en 2019 et 29 % des enseignants contractuels en 2019. La moitié des enseignants titulaires ont connu une augmentation de salaire net supérieure à 2 % (médiane) et la moitié une évolution inférieure.
Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), Public et Privé sous contrat. Enseignants présents en 2019 et 2020, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) ; traitement DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 22.24. DEPP

↘ 10 Évolutions de salaire net en euros constants selon les changements intervenus à un niveau individuel pour les enseignants [1]

	Titulaires [2]			Contractuels [3]		
	Effectifs (en %)	Médiane des évolutions du salaire net	Salaire net mensuel 2020	Effectifs (en %)	Médiane des évolutions du salaire net	Salaire net mensuel 2020
Ensemble des enseignants rémunérés en 2018 et en 2019	**100,0**	**2,0**	**2 622**	**100,0**	**0,9**	**1 793**
Enseignants sans avancement [4] et dont le rythme de travail [5] n'a pas changé	63,0	1,0	2 661	45,5	- 0,8	1 858
Enseignants ayant seulement bénéficié d'un avancement	29,2	5,5	2 685	17,9	5,4	1 999
Enseignants dont seul le rythme de travail a changé	5,2	- 2,2	2 079	27,1	1,1	1 584
Enseignants ayant bénéficié d'un avancement et dont le rythme de travail a changé	2,6	1,4	2 074	9,5	10,7	1 690
Enseignants ayant bénéficié d'un avancement	**31,8**			**27,4**		
Titulaires ayant changé de corps en 2020	0,4	8,3	2 895			
Titulaires ayant changé de grade en 2020	5,7	4,9	3 196			
Titulaires ayant changé d'échelon en 2020	25,7	5,6	2 506			
Contractuels titularisés en 2020				8,5	13,1	1 956
Contractuels ayant changé d'indice en 2020				18,8	4,0	1 863
Enseignants dont le rythme de travail a changé	**7,8**			**36,6**		
Augmentation de la quotité de travail	2,5	13,9	2 326	12,2	19,6	1 908
Diminution de la quotité de travail	5,4	- 7,4	1 963	24,4	- 4,7	1 464

1. Les enseignants sont classés en fonction de leur statut (titulaire/contractuel) en 2019.
2. Il s'agit des enseignants titulaires du public et des enseignants assimilés titulaires du privé sous contrat.
3. Il s'agit des professeurs contractuels du public et des maîtres délégués du privé sous contrat.
4. Un avancement correspond à un changement de corps, grade ou échelon pour les titulaires ou assimilés titulaires et à un changement d'indice et/ou de degré et/ou de secteur pour les contractuels.
5. Le rythme de travail correspond à l'exercice ou non de l'activité à temps partiel ou incomplet ou à une modification de la quotité de temps partiel/incomplet.
Lecture : en 2020, 63 % des enseignants titulaires rémunérés en 2019 et 2020 n'ont ni bénéficié d'un avancement, ni modifié leur rythme de travail ; 50 % d'entre eux ont enregistré une hausse de salaire net d'au moins 1,0 % en euros constants.
Champ : France métropolitaine + DROM (hors Mayotte), Public et Privé sous contrat. Enseignants présents en 2019 et 2020, qu'ils soient à temps complet, partiel ou incomplet.
Source : Insee, Système d'information sur les agents des services publics (Siasp) ; traitement DEPP.

Réf. : *Note d'Information*, n° 22.24. DEPP

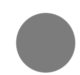
ont été freinées, 40 % des professeurs de chaire supérieure et agrégés, 32 % des professeurs certifiés et d'EPS et 29 % des professeurs de lycée professionnel ont vu leur salaire diminuer : pour plus de 80 %, cette diminution s'explique par une baisse des rémunérations pour heures supplémentaires. Parmi les contractuels de 2019 encore payés par le ministère en 2020, 50 % d'entre eux observent une hausse de leur salaire net (liée principalement à leur titularisation) quand 43 % connaissent une baisse de salaire (dont 32 % d'au moins 5 %). Cette dernière est principalement liée à l'augmentation des temps incomplets, mais également, pour une minorité, au passage du secteur public vers le secteur privé, où les taux de cotisations pour la retraite complémentaire sont plus élevés et les traitements de base généralement plus faibles.

Des changements de situation individuelle à l'origine de fortes progressions de salaire

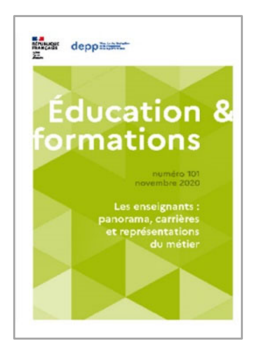
Ces évolutions du salaire reposent sur des évolutions des situations individuelles, qu'on peut classer en trois grands ensembles : ce qui relève de l'avancement de l'enseignant (titularisation de contractuels, avancement ou promotion de titulaires via un changement de corps, grade ou échelon) ; ce qui relève du rythme du travail (recours ou non au temps partiel, exercice à temps incomplet) ; enfin, ce qui relève des situations propres à chacun : changement de poste ou de fonction, qui impacte la perception de primes (direction d'école dans le premier degré, affectation en éducation prioritaire, etc.), modification du nombre d'heures supplémentaires effectuées, évolution du foyer familial modifiant le supplément familial de traitement ou encore déménagement occasionnant une perception différente de l'indemnité de résidence (ou de cherté de la vie dans les DROM).
Ces changements ont des impacts plus ou moins importants sur l'évolution du salaire, à la hausse comme à la baisse. Comme précédemment, il s'agit d'évolutions en euros constants.
En 2020, 29 % des titulaires ont bénéficié d'un avancement sans modification du rythme de travail. La moitié d'entre eux gagnent au moins 5,5 % de plus en 2020 ↘**figure 10**. Cette évolution reflète bien celle des enseignants ayant changé d'échelon, avancement le plus fréquent. Parmi les enseignants ayant changé de corps, la moitié ont au moins gagné 8,3 % de plus qu'en 2019. Quant à ceux ayant changé de grade (6 %), la moitié a au moins gagné 4,9 % de plus qu'en 2019.
Par ailleurs, parmi les 5 % d'enseignants titulaires dont le temps de travail a diminué en 2020, la moitié d'entre eux ont enregistré une baisse de plus de 7,4 % de leur salaire net, tandis que les 3 % dont la quotité de travail a augmenté ont, en médiane, gagné au moins 13,9 % de salaire net en plus.
En l'absence d'évolution en termes de corps, grade, échelon et de rythme de travail (ce qui concerne 63 % des titulaires 2019 toujours présents en 2020), la moitié des enseignants enregistrent une évolution annuelle de leur salaire net supérieure à 1,0 %.
Avec un salaire net moyen de 1 790 euros par mois, la moitié des enseignants contractuels en 2019 toujours présents en 2020 ont enregistré une hausse de salaire d'au moins 0,9 %. La titularisation pour 9 % d'entre eux et l'augmentation de la quotité pour 12 % d'entre eux sont à l'origine des plus fortes augmentations salariales. ■

AVERTISSEMENT
Des approches différentes.
Dans l'*Insee Première* n° 1914 sur les « Salaires dans la fonction publique d'État » publié en juillet 2022 par l'Insee, le salaire moyen des enseignants en 2020 est de 2 700 euros nets mensuels, contre 2 532 euros ici. Les écarts proviennent de différences de champ et de calcul. Notre champ est restreint aux enseignants des premier et second degrés public et privé du ministère chargé de l'Éducation nationale ; celui de l'*Insee Première* inclut, en plus des enseignants de l'Éducation nationale, ceux d'autres ministères (Enseignement supérieur, Agriculture, etc.). De plus, le salaire net calculé par l'Insee est un salaire par poste en équivalent temps plein, tandis que cette étude repose sur des salaires par personne.

POUR EN SAVOIR PLUS
Retrouvez la *Note d'Information* 22.24, ses figures et données complémentaires sur **education.gouv.fr/etudes-et-statistiques**



B. RÉFÉRENCES DES PUBLICATIONS DE LA DEPP



Les enseignants : panorama, carrières et représentations du métier,
Éducation & formations n° 101, DEPP.
https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-47102



DEPP, 2020, *L'Europe de l'éducation en chiffres*, éd. 2020, chap. 4, Paris.
https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-46287



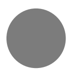
Blouet L., Charpentier A., … Solnon A., 2021, « Continuité pédagogique de mars à mai 2020 : résultats de l'enquête auprès des enseignants du second degré »,
Document de travail - série études, n° 2021.E05, DEPP.
https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-50917

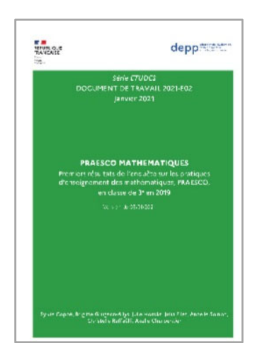


Andreu S., Ben Ali L. … Vourc'h R., 2021, « Évaluation de l'impact de la réduction de la taille des classes de CP et de CE1 en REP+ sur les résultats des élèves et les pratiques des enseignants »,
Document de travail - série études, n° 2021.E04, DEPP.
https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-50756

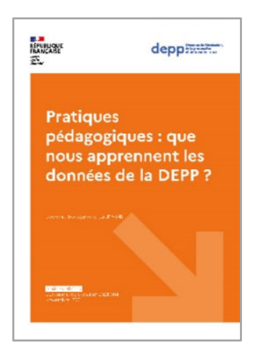


Coppé S., Grugeon A., … Charpentier A., 2021, « Premiers résultats de l'enquête sur les pratiques d'enseignement des mathématiques, Praesco, en classe de 3e en 2019 »,
Document de travail - série études, n° 2021.E02, DEPP.
https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-49496

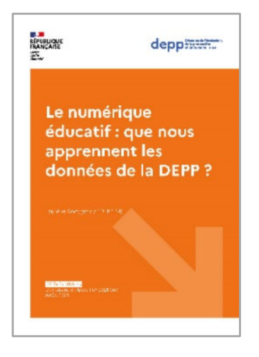




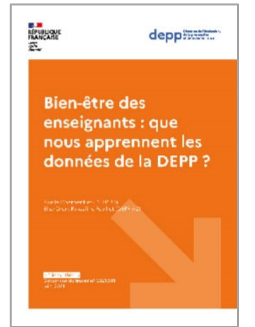
Charpentier A., Dion É., Feuillet P., 2021, « Évaluation multidimensionnelle de l'impact de l'utilisation d'équipements numériques mobiles sur les apprentissages des élèves - Premiers résultats du Plan numérique de 2015 »,
Document de travail - série études, n° 2021.E01, DEPP.
https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-48363



Bocognano L., « Pratiques pédagogiques : que nous apprennent les données de la DEPP ? », 2021,
Document de travail - série synthèses, n° 2021.S04, DEPP.
https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-iewer/c-50878



Bocognano L., 2021, « Le numérique éducatif : que nous apprennent les données de la DEPP ? »
Document de travail - série synthèses, n° 2021.S03, DEPP.
https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-iewer/c-50460



Charpentier A., Dion É., Feuillet P., « Bien-être des enseignants : que nous apprennent les données de la DEPP ? »,
Document de travail - série synthèses, n° 2021.S01, juin 2021, DEPP.
https://archives-statistiques-depp.education.gouv.fr/Default/digital-viewer/c-50202



DEPP, 2022, *Repères et références statistiques*, Paris.

Table des sigles

Administrateur ENESR Administrateur de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

AED Assistant d'éducation.

AESH Accompagnants des élèves en situation de handicap.

Agape Aide à la gestion automatisée des professeurs des écoles.

Agora Aide à la gestion optimisée des ressources ASS.

ASS (personnels) Administratifs, sociaux et de santé.

BSA Base statistique des agents.

CAER Concours d'accès à une échelle de rémunération.

Cafep Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement privé.

Capeps Certificat d'aptitude professionnelle à l'enseignement de l'éducation physique et sportive.

Capes Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement du second degré.

Capet Certificat d'aptitude au professorat de l'enseignement technique.

CAPLP Certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel.

CIO Centre d'information et d'orientation.

CLD Congé de longue durée.

CLM Congé longue maladie.

CMO Congé maladie ordinaire.

Cned Centre national d'enseignement à distance.

COM Collectivités d'outre-mer.

CPE Conseiller principal d'éducation.

CRDS Contribution au remboursement de la dette sociale.

CRPE Concours de recrutement des professeurs des écoles.

CSG Contribution sociale généralisée.

DADS Déclaration annuelle de données sociales.

DASEN Directeur académique des services de l'Éducation nationale.

DAASEN Directeur académique adjoint des services de l'Éducation nationale.

DEPP Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MENJ).

DGAFP Direction générale de l'administration de la fonction publique.

DGESCO Direction générale de l'enseignement scolaire (MENJ).

DGRH Direction générale des ressources humaines (MENJ-MESR).

DGFiP Direction générale des finances publiques.

DROM Départements et régions d'outre-mer.

ECR Échelle de rémunération.

EPLE Établissement public local d'enseignement.

EPP Emploi-Poste-Personnel.

EPS Éducation physique et sportive.

EQTP Équivalent temps plein (annualisé).

EREA Établissement régional d'enseignement adapté (ex-ENP).

GAIA Gestion académique informatisée des actions de formations.

IA-IPR Inspecteur d'académie – Inspecteur pédagogique régional.

IEN Inspecteur de l'Éducation nationale (intègre depuis 1990 les IDEN, IET, IIO).

IGE Ingénieur d'études.

IGÉSR Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche.

IGR Ingénieur de recherche.

Insee Institut national de la statistique et des études économiques.

IR Indemnité de résidence.

ITRF Ingénieur et personnel technique de recherche et de formation.

LEGT Lycée d'enseignement général et technique.

LP Lycée professionnel.

MENJ Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

NBI Nouvelle bonification indiciaire.

Ocean Organisation des concours et examens, académiques et nationaux.

Pacte Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État.

PAF Plan académique de formation.

PEGC Professeur d'enseignement général de collège.

PEPS Professeur d'éducation physique et sportive.

PLP Professeur de lycée professionnel.

RAEP Reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle.

SB Salaire brut.

SDEN Service départemental de l'Éducation nationale.

Segpa Section d'enseignement général et professionnel adapté (ex-SES et GCA).

SFT Supplément familial de traitement.

SGA Secrétaire général d'administration.

Siasp Système d'information sur les agents des services publics.

TIB Traitement indiciaire brut.

ZR Zone de remplacement.

Achevé d'imprimer en 2022
sur les presses de reprographie
du site Grenelle MENJ - 75007 Paris

Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire

2021-2022

- **Chapitre 1** Les personnels relevant de l'enseignement scolaire
- **Chapitre 2** Effectifs et caractéristiques des enseignants
- **Chapitre 3** Effectifs et caractéristiques des personnels non enseignants du secteur public
- **Chapitre 4** Les missions et les lieux d'exercice
- **Chapitre 5** Les concours de recrutement
- **Chapitre 6** La carrière des personnels fonctionnaires relevant de l'enseignement scolaire public : ancienneté, avancement
- **Chapitre 7** Les rémunérations
- **Chapitre 8** La formation continue
- **Chapitre 9** Les congés pour raison de santé
- **Chapitre 10** Les départs à la retraite
- **Chapitre 11** Les départs volontaires

IMPRIM'VERT®

Entièrement télechargeable sur
education.gouv.fr/bilan-social

ISBN : 978-2-11-162574-7
e-ISBN : 978-2-11-162575-4

